DOCUMENT RESUME

ED 429 173 CE 078 401

AUTHOR	Roger, Margarit
TITLE	The Maturing of a Profession: An Overview of Workplace Education Practitioner Development Opportunities = Une Profession en Plein Essor: Un apercu des possibilites de perfectionnement offertes aux practiciens de l'education en milieu de travail.
INSTITUTION	National Literacy Secretariat, Ottawa (Ontario).
ISBN	ISBN-0-662-27627-2
PUB DATE	1999-01-00
NOTE	182p.
AVAILABLE FROM	National Literacy Secretariat, Human Resources Development Canada, 15 Eddy Street, Room 10E10, Ottawa, Ontario, Canada K1A 1K5 (Catalogue no. MP95-2/2-1999E); Tel: 819-953-5280; e-mail: nls@fax.nst.ca; Web site: http://www.nald.ca/nls.htm
PUB TYPE	Reference Materials - Directories/Catalogs (132) -- Reports - Descriptive (141) -- Multilingual/Bilingual Materials (171)
LANGUAGE	English, French
EDRS PRICE	MF01/PC08 Plus Postage.
DESCRIPTORS	Adult Basic Education; *Adult Educators; Conferences; Delivery Systems; *Educational Opportunities; Educational Practices; Financial Support; Foreign Countries; High School Equivalency Programs; Higher Education; *Literacy Education; National Programs; Participant Characteristics; Professional Associations; *Professional Development; Program Development; School Districts; Statewide Planning; *Teacher Improvement; Unions; *Workplace Literacy
IDENTIFIERS	*Canada; Professionalization

ABSTRACT

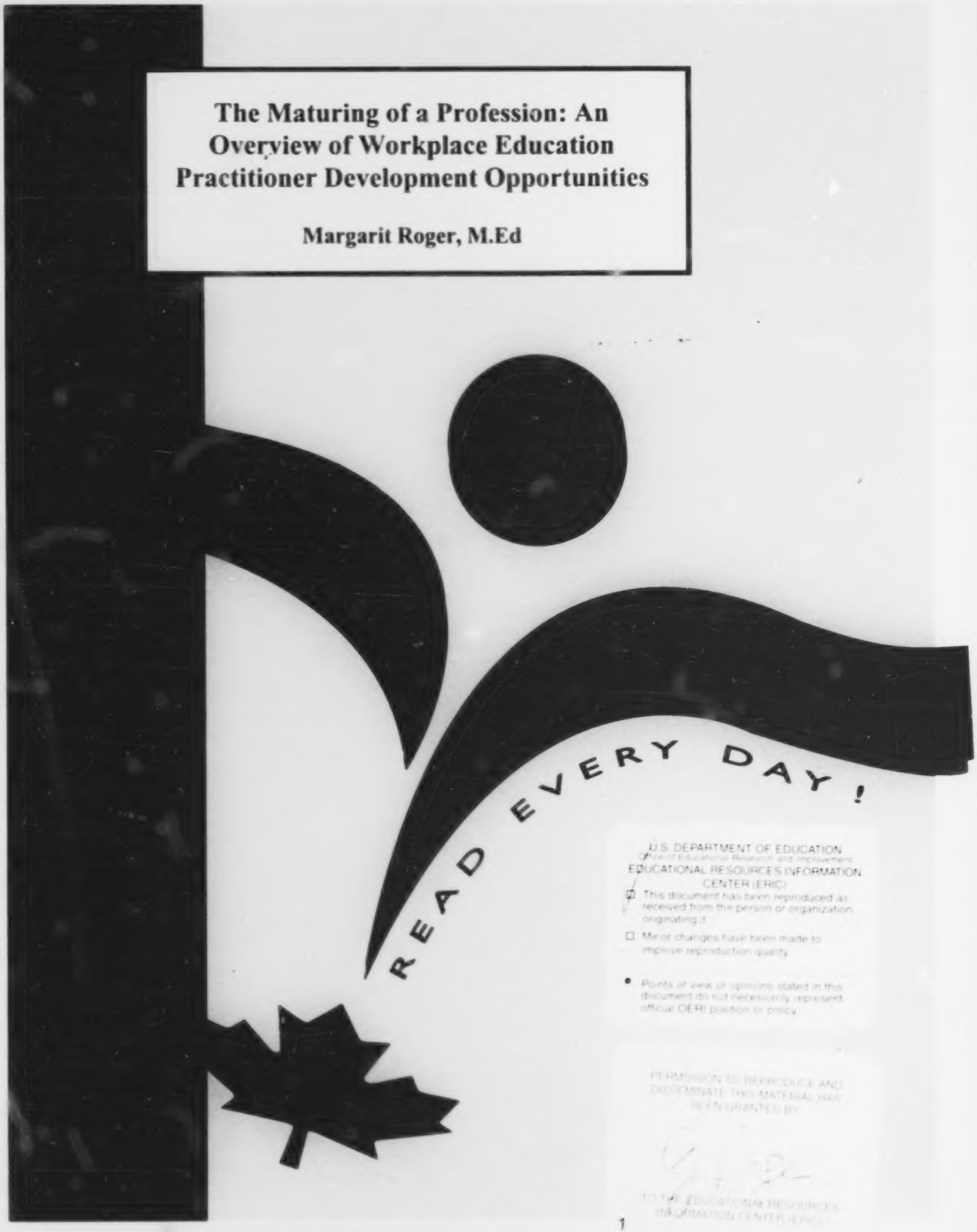
This document consists of English and French versions of a report profiling some of the local, regional, and national professional development opportunities available to workplace education practitioners across Canada. The report begins with an introduction that describes the process used to identify the programs (surveys and interviews with more than 35 representatives of practitioner development programs and an Internet search). Presented next is an executive summary that discusses the following topics: role of practitioner development in the development of workplace education as a field and a profession; and overview of key points learned about professional development programs for workplace educators (audience, scope, frequency, level, links, format, content, delivery, funding, other professional development opportunities, and the future). The remaining 90% the report consists of descriptions of 27 professional development programs provided through universities, consortia, labor unions, professional associations, and industry improvement councils across Canada. Each program description contains some or all of the following: city and province; program title; general information; host organization; contact information; dates offered; participant characteristics (number attending, eligibility, background, workplace education experience); program details (developing organization, objectives, topics, presentation format, materials, training leaders, evaluation methods); administrative details (fees, funding); and comments. (MN)

Human Resources Development Canada
Développement des ressources humaines Canada

ED 429 173

The Maturing of a Profession: An Overview of Workplace Education Practitioner Development Opportunities

Margarit Roger, M.Ed


READ EVERY DAY!

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
Office of Educational Research and Improvement
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

☒ This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.

☐ Minor changes have been made to improve reproduction quality.

- Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official OERI position or policy.

PERMISSION TO REPRODUCE AND DISSEMINATE THIS MATERIAL HAS BEEN GRANTED BY

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

1

BEST COPY AVAILABLE

National Literacy Secretariat

Le Secrétariat national à l'alphabétisation

Canada

CE 078 401

The Maturing of a Profession: An Overview of Workplace Education Practitioner Development Opportunities

Margarit Roger, M.Ed

Published by the National Literacy Secretariat,
Human Resources Development Canada
Ottawa, Ontario K1A 1K5

January 1999

The views expressed in this document are the author's and do not necessarlity refelct the opinions of Human Resources Development Canada or of the federal government.

Catalogue No. MP95-2/2-1999E
ISBN 0-662-27627-2

To order copies of this report, contact:

The National Literacy Secretariat, HRDC
Ottawa, Ontario K1A 1K5
Telephone: 819-953-5280
Fax: 819-953-8076
E-mail: nls@fox.nst.ca
http://www.nald.ca/nls.htm

Version française de cette publication disponible sur demande

TABLE OF CONTENTS

I. Introduction iii

II. Executive Summary v
The Role of Practitioner Development
Research
Overview of Findings
Looking to the Future

III. Program Overviews

Practitioner Training in the Yukon (Yukon Learn) 1
Workplace Literacy Training Event (Aurora College) 2
Summer Literacy Institute (Literacy B.C.) 5
Summer Literacy Institute - Mentored Practicum (Literacy B.C.) 9
B.C. Construction Industry Skills Improvement Council Workshops 12
B.C. Construction Industry Skills Improvement Council - Job Profiling Essential Skills 15
From the Classroom to the Workplace - Training Workplace Trainers (Alberta Vocational College - Edmonton) 17
Workplace Trainer Development (Alberta Vocational College - Calgary) 20
Workplace Literacy in the Field (Calgary Learning Centre) 23
Staying in the Game: Workplace Education (Saskatchewan Workplace Education Consortium) 27
W.E.S.T. Peer Facilitator Training Program (Saskatchewan Federation of Labour) 30
Basic Education in the Workplace (Workplace Education Manitoba) 33
Advanced Certificate in Workplace Education (Workplace Education Manitoba) 36
Manitoba Association of Workplace Educators and Consultants 39
Workplace Education in Ontario 41

TABLE OF CONTENTS - continued

Basic Education for Skills Training
    (Ontario Federation of Labour) 44
W/WEBS Trainer Course 47
Learning in the Workplace (Frontier College) 50
Basic Training Workshop (Laubach Literacy of Canada) 52
Practitioner Training in Quebec
    (Centre for Literacy, Dawson College) 55
Practitioner Training In New Brunswick 56
Making It Work in the Classroom (Nova Scotia Department of Education
    and Culture) 57
Workplace Education Practitioner Training (Nova Scotia Department of
    Education and Culture) 60
Preparing Employees for the GED Using Workplace-Specific Learning
    Activities (Nova Scotia Department of Education and Culture) 63
Workplace Education - "Making it Work" (Prince Edward Island) 65
Newfoundland 68
Western Practitioners Symposium 69

IV. Overview: Audience and Format 71

INTRODUCTION

This report profiles some of the professional development opportunities made available to Workplace Education practitioners across Canada at the local, regional or national level in recent years[1]. The report was prepared for the National Literacy Secretariat to catalogue some of the training models and programs designed specifically for Workplace Education practitioners, as well as to discover common needs and innovative initiatives.

Information was gathered through surveys and phone calls with over 35 representatives of practitioner development programs. The Internet was used to determine if other Canadian practitioner training programs existed. Information was then compiled in the program summaries on the following pages.

While an effort was made to provide a thorough and representative sample of practitioner training opportunities across Canada, some programs or details may not have been included in this report. Please contact Brigid Hayes at the address below if you would like to add information or program profiles.

Finally, sincere thanks to all the individuals who took time away from busy schedules to send materials and answer questions. They are named as contacts or as training coordinators in the profiles. This report would have been impossible without them. A particular thank you to Sue Folinsbee who provided the historical overview for the Ontario section.

BRIGID HAYES
Program Consultant
National Literacy Secretariat
15 Eddy Street, Room 10E10
Ottawa Ontario
K1A 1K5
(819) 953-5568
(819) 953-8076 fax
hayesb@fox.nstn.ca

---

[1] *For the purposes of this report, "practitioners" refers to teachers, consultants, researchers, peer facilitators/instructors and field officers involved directly with the delivery of Workplace Education through colleges, government departments, labour groups, community organizations or independent businesses.*

EXECUTIVE SUMMARY

The Role of Practitioner Development

The future of Workplace Education, more so than many other fields, is dependent on strong collaboration between organizations and individuals who play different but equally important roles. To maintain the momentum of Workplace Essential Skills training, and to address the challenges of this field in the next decade and beyond, all stakeholders must build on their current experience and expertise to reach a new level of public recognition and professionalism.

In particular, the practitioners' ability to "deliver the goods", to respond successfully to the changing needs of local, regional or national stakeholders, will be important. There is increased attention on training outcomes and service quality. As well, new fiscal priorities and experience with successful programs have raised stakeholders' expectations. Not only must practitioners be skilled and knowledgeable in a wide variety of areas and roles, but they must continue to respond to challenges with versatility and creativity.

This means that practitioner development plays a central role in the development of Workplace Education as a field and as a profession. New practitioners need an awareness of fundamental Workplace Education issues and teaching techniques. They may also require specific skills in program planning, evaluation or promotion. More experienced practitioners need information and training to develop specializations and to find applications for cutting-edge research. They should also take opportunities to learn from other stakeholders and related professions. Practitioners who have been active for a longer time may want to consider Workplace Education from a more theoretical perspective, to broaden the current research base and create conceptual frameworks which will in turn create new delivery or programming models.

In short, just as companies and labour groups benefit from taking a strategic approach to employee development, so Workplace Education stakeholders benefit from considering themselves part of a "learning organization" which promotes professional growth at all levels of experience.

Before planning for the future development of the profession however, it is useful to be aware of practitioner training efforts to date. This document profiles a variety of practitioner development initiatives which have taken place in these first, formative stages of Workplace Education in Canada. Ranging from local workshops to national conferences, these efforts reflect the local character of Workplace Education and show grass-roots needs which have been addressed in a way that suits the local or regional purpose and participants. This review of practitioner development also points out commonalities across the country, and suggests new directions to encourage the further maturing of the profession.

Research

To research practitioner development as it has been delivered across Canada in recent years, in-person interviews were conducted with administrators and planners directly involved with Workplace Education. In addition, research into other organizations offering practitioner training was conducted on the Internet. In all, over 35 people (representing each province and territory) were asked to describe local and/or regional practitioner development opportunities.

The primary focus was on structured training designed specifically for Workplace Education practitioners. This means that although Workplace Education issues may also be addressed in training programs offered for other educators and professionals (eg. high school teachers, HR personnel, community literacy teachers, etc), these could not be included in detail in this report. Similarly, a number of informal professional development options were identified in the interviews, but could not be discussed in detail. They are listed in brief on Page ix.

Overview of Findings

The following are key points found through the investigation:

✎ **Audience**: Professional development generally addresses one or both of the following groups of Workplace Education practitioners:

- adult educators working in related fields and interested in joining Workplace Education;
- adult educators with experience in the planning, delivery and/or evaluation of Workplace Essential Skills;

A few programs have been designed for employees and labour activists/ educators who will be taking on peer instructor responsibilities. A few programs were also delivered for planners and field officers whose main responsibility was for marketing, organizing and monitoring Workplace Education programs.

✎ **Scope**: To date, practitioner development programs have been achieved primarily through provincial or local efforts, although collaboration with specialists from other provinces and regions is very common, either in the development stages or through guest presentations. Participation in regional and national events, such as the popular Summer Institutes and the first national ABC CANADA "Moving Forward" conference, suggests that practitioners also have a need for broader networking and expertise-sharing.

✎ **Frequency**: In most provinces, professional development has been offered to practitioners as pilot programs on a one-time, "as-needed" basis. The need is initially defined by those administrators or organizations trying to create or increase delivery capacity in an area. Once a group of experienced and/or trained practitioners exists, more advanced or specialized topics may be included: learning disabilities, prior learning assessment, sustainable partnerships, proposal-writing, theoretical issues, etc. If a training program is repeated (which is rare), the original program is revised to reflect the most current needs and interests. The B.E.S.T., W.E.S.T. and Laubach training programs are three of the few programs that have been delivered on a regular and longer-term basis.

✎ **Level**: Because the focus in many regions is to create a delivery capacity, many programs are offered at the introductory level. They often target employees or adult educators from related areas and focus on general awareness and practical skill development in needs assessment, programming, and teaching. More recently, introductory courses have included a marketing component. Advanced courses or programs are offered in areas where Workplace Education is more established or actively expanding. As a result, advanced courses are less common.

✎ **Links**: Practitioner development is generally not linked to existing academic or certification programs at recognized institutions. Instead, attendance and achievement are recognized by the groups or organizations offering the training. In some cases, transfer credits are negotiated with universities and colleges, so that Workplace Education training can be counted towards an adult education certificate or post-baccalaureate degree.

✎ **Format**: Practitioner training, whether introductory or advanced, is delivered as either a one-or two-week intensive program or as a workshop or workshop series. It is not delivered as an multi-component, multi-year training program. Only one practitioner development opportunity was structured as a mentored practicum. Distance delivery methods (Internet, teleconference, correspondence) are not currently employed.

✎ **Content**: The workshops and programs concentrate on Canadian methods, perspectives and information. Developers and facilitators come from within Canada and its Workplace Education field; interdisciplinary or international components are rare. Theoretical, philosophical or academic components are less common because of the focus on practical skills development.

Topics addressed by the majority of programs	*Topics addressed by several programs*	*Specialty topics offered by only a few programs*
- the larger context of Workplace Education - basic principles and processes in Workplace Education - industry and labour perspectives on Workplace Education - needs assessment within the organization - needs assessment of individuals - information-gathering tools and methods - program design / delivery models - program evaluation tools and techniques	- task analysis and essential skills profiles - materials development - marketing to companies - promotion to employees - educators' views on Workplace Education - developing recommendations - developing action plans - principles of good practice - adult education principles - industry tours - learner evaluation	- workplace math - workplace English - Document Literacy - learning disabilities - cross-cultural considerations - history of Workplace Education - IALS Project - ESL Literacy - a comparison of different delivery models - industrial organization and management trends - union structure and approaches - Readability and Plain Language - unions and education - teaching reading and writing - learning styles - alternative learning environments - working with authentic language and text - prior learning assessment - working with the project team - GED - quality assurance and Workplace Education - creating multi-media promotional materials

✎ **Delivery**: All programs use a variety of hands-on activities and delivery formats including presentations, group work, interactive seminars and panel discussions. Many incorporate industry tours to illustrate the reality of Workplace Education. An effort is made to represent business, government and labour perspectives in the practitioner training events.

Funding: The vast majority of practitioner development programs have been funded directly or indirectly through organizations or governmental departments supporting workplace literacy. The National Literacy Secretariat has been particularly active. In some training programs, individual employers or affiliated labour groups fund the training. In virtually all cases participants enjoy either partially or fully subsidized training. Only a few training programs are offered on a cost-recovery basis through participant fees.

Other Professional Development Opportunities: A variety of other professional development opportunities were identified in interviews. These included unstructured practitioner development opportunities as well as courses which were not specifically designed for Workplace Education practitioners. They are listed below as points of interest.

Unstructured Professional Development Opportunities:

- Meetings of adult educators and/or workplace educators at which ideas, expertise and materials are shared
- Membership in related organizations: human resources and training professionals, business administration, assessment, ESL, industrial quality, etc
- Participation in conferences
- Contact with consulting firms involved with organizational development, skills training, skills assessment, etc
- Contact with private companies offering basic skills training to adults (usually for GED and similar certifications)
- Contact with industry and labour associations interested in training
- Contact with community associations (eg. learning disabilities)
- Contact with vocational, apprenticeship or trades organizations
- Contact with school boards, colleges and related service providers
- Public speakers on business, labour and education themes
- Internet access to organizations looking at skills standards, job profiling, PLAR, evaluation and assessment and other workforce education initiatives
- Informal mentorship and team collaborations
- Resources at academic and public libraries and/or information centres

Related Courses and Programs:

- Certificate in Adult and Continuing Education programs
- Post-Baccalaureate programs in Adult Education
- Adult Education degrees and diplomas
- Human Resource Development programs on organizational culture, training and development, team-building, etc

- Business administration courses on management trends, new production processes, quality initiatives, etc
- Content-specific courses on blueprint reading, ISO 9000, AutoCad, etc.

Looking to The Future

A number of suggestions were made for future practitioner development during the interviews. It was suggested to ...

- encourage networking and expertise-sharing across the country
- focus more of the professional development time on the building of partnerships with different stakeholders in Workplace Education
- try to define the skills desired/required for different types of Workplace Education practitioners, and use that as a template for planning professional development
- include more training on marketing skills
- improve organizational needs assessment skills
- look for opportunities to certify practitioners, in order to increase credibility and perception of professionalism
- define "best practices" for different types of practitioners
- include theoretical and philosophical discussions about Workplace Education as well as practical skill-building in training
- look for links to established programs like the CACE or Post-Baccalaureate Certificates
- encourage, support and model informal methods of professional development
- explore distance education as a means of national and international professional development
- contribute to a Canadian listserv on Workplace Education
- explore the potential of the Internet as an information source and communications hub for Workplace Education practitioners
- encourage academic and scientific research in the field
- develop more comprehensive education programs with recognized institutions

PRACTITIONER TRAINING IN THE YUKON

General Information

The Yukon Territory is currently in the process of developing its Workplace Education delivery capacity. Practitioner development is being considered for the near future, but no date has been set at this time.

Contact Information:

Liesel Briggs, Executive Director
Yukon Learn
308 Hanson Street
Whitehorse, Yukon
Y1A 1Y6
(867) 668-6280
(403) 633-4576 fax
learn@yknet.yk.ca

YELLOWKNIFE, NORTHWEST TERRITORIES

WORKPLACE LITERACY TRAINING EVENT

■ General Information

A one-week training event for educators across the N.W.T. to build their capacity to develop and deliver workplace literacy initiatives.

Hosted by: Aurora College

Contact Information: Alexandra Milburn, Workplace Education Co-ordinator
Aurora College, Yellowknife Campus
Bag Service 9700
Yellowknife, N.W.T.
X1A 2R3
(403) 920-3030
(867) 920-2226 fax
alexandra_milburn@learnnet.nt.ca

Date offered: 1997

■ Participants

Number attending: 30

Eligibility / background: Adult educators from a wide variety of backgrounds, including some with previous experience in Workplace Education, were invited to attend the session. Participants came from different regions in the Western Territories and Nunavut.

Workplace Education experience: The majority of participants were working through community colleges or institutes. Many had experience in vocational training and/or community-based literacy programs. Some had previous experience with the delivery of Workplace Education.

Current Workplace Education work: Workplace Education programs are just beginning to become established in the N.W.T. Of the adult educators who participated in the training event, many are now teaching ABE in local colleges and workplaces. In some regions, itinerant instructors provide Workplace Education courses to smaller communities. Some participants are carrying out needs assessments or delivering programs as independent consultants, working closely with local colleges.

■ Program

Developed by: Sue Folinsbee (ABC CANADA) and Nancy Steel (ABC CANADA West) in collaboration with a Steering Committee consisting of Cate Sills (Literacy and ABE, GNWT), Glenys Dawson (Aurora College) and local educators.

Length: 35 hours, over one week

Objectives / expected outcomes:

- To identify principles which underlie good practice in Workplace Education
- To develop strategies for building successful partnership among workers, management, education providers, government and others
- To develop and enhance specific skills (ONA, program set up, program evaluation, curriculum development, etc)
- To build a marketing strategy
- To establish networking ties between a dispersed group of practitioners

Topics:

- Developing a Framework for Workplace Literacy (Sue Folinsbee)
- Planning and Conducting Workplace Basic Skills Needs Assessments (Sue Folinsbee)
- Linking Essential Skills Profiles with Workplace Needs Assessments (Julian Evetts and Conrad Murphy)
- Worker-Centred Assessment (Karen Bennet)
- Program and Curriculum Design / Developing Materials (Karen Bennet)
- Planning a Program Evaluation (Nancy Steel)
- Community and Workplace Marketing (Nancy Steel)

Teaching Approach: The program was developed as an interactive seminar-style course. Besides presentations by the different training leaders, participants were involved in group work and discussions to share expertise.

Materials: Participants received a wide variety handouts containing materials related to each day's topic, as well as general resources.

Training leaders: Sue Folinsbee and Nancy Steel

Evaluation methods: Learning was not formally evaluated. The programs were formally evaluated through questionnaires.

Certification / recognition: Not applicable

■ Administrative Details

Fees: No fees

Funding support from: Government of Northwest Territories, Department of Education, Culture and Employment

Funding support for: Program and materials development, travel and accommodation

■ Comments

The number of Workplace Education programs in the different regions of the Northwest Territories is expected to increase over the next few years as Workplace Education continues to gain profile and new companies and organizations get involved. As well, there is a relatively high turnover of Workplace Education instructors. Another formal training program for new and experienced workplace educators is therefore being considered for 1998.

SUMMER LITERACY INSTITUTE

General Information

A two-week training program, with optional four-month practicum, for instructors working in Workplace Education

Hosted by: Literacy B.C.

Contact Information: Stacey Huget
Literacy B.C.
622-510 West Hastings Street
Vancouver, BC
V6B 1L8
(604) 438-3901
(604) 438-3906 fax
shuget@netcom.ca

Date(s) offered: July 1996 (expanded from the one-week July 1994 Summer Institute for literacy and ABE instructors)

Participants

Number attending: 25 (1994)[2], 25 (1996)[3]

Eligibility / background: The majority of participants in the 1996 Summer Literacy Institute were adult educators (both employed and unemployed).

---

[2] In total, 75 instructors attended the different tracks of the 1994 Summer Institute. 25 participants were enrolled in the Workplace Education component.

[3] In total, 50 instructors took part in the 1996 Summer Institute. 25 took part in the Workplace Education component.

Workplace Education experience: Many of the participants had not been involved directly with the delivery of Workplace Education programs prior to the Summer Institute. Some however had worked with Workplace Education-related issues in community-based programs. A few participants had planned and/or delivered Workplace Education training before taking part.

Current Workplace Education work: Many of the participants who took part in the Workplace Education Summer Institute are integrating Workplace Education elements into other literacy programs while searching for specific Workplace Education employment. Several are employed with existing programs administered through community colleges and independent consulting firms. A few have started their own consulting businesses and are including skills learned during the Summer Institute in their line of services.

■ Program

Developed by: Sue Folinsbee, in conjunction with local practitioners and planners (1994). Revised by Sue Folinsbee and Nancy Steel (1996). Co-ordinated through Mary Thompson Boyd, Literacy B.C. Co-ordinator of Training and Regional Development.

Length: approximately 40 hours over 10 days

Objectives / expected outcomes:

- to examine and analyze a framework for setting up Workplace Education programs
- to discuss and identify principles of good practice
- to develop strategies for building successful partnerships among workers, management, education providers, government and others
- to hear business, labour and local provider perspectives
- to enhance skills in conducting needs assessments appropriate to different phases of the planning process
- to identify how to decide on priorities and develop an action plan based on organizational needs assessment findings
- to plan a collaborative program evaluation
- to design and develop workplace-specific curriculum
- to develop a marketing strategy

Topics:

- Day 1: Workplace Education: Definitions, Principles, Process, Critical Issues and Success Stories
- Day 2 : Understanding Motivations for Workplace Education Upgrading: Business and Labour Perspectives
- Day 3 : Understanding Workplace Education: An Educator's Perspective
- Day 4 : Planning and Conducting a Workplace Basic Skills Needs Assessment
- Day 5 : Developing Recommendations and an Action Plan
- Day 5 : Workplace Basic Skills Analysis
- Day 6 : Presenting Programs to Employees
- Days 7 & 8 : Designing Curriculum and Developing Materials
- Day 9 : Planning a Program Evaluation
- Day 10 : Developing a Promotion/Marketing Strategy
- Day 10 : Wrap-Up and Evaluation

Teaching Approach: The program was planned to include a wide variety of teaching formats. The course was tailored to participant needs, interests and experience. Small and large group discussions, case studies, practical working sessions and individual reflective work represent some of the learning strategies used. Afternoon workshops were scheduled to reflect issues from the main course components. Panel discussions made it possible to provide first-hand information on labour and industry perspectives on literacy issues.

Materials: A comprehensive facilitator's manual provides an overview of objectives, activities and handouts.

Training leaders: Sue Folinsbee, Nancy Steel along with course facilitators Dini Steyn, Tracy Defoe, Lynda Fownes, Lori Milmine.

Evaluation methods: Individual learning was assessed through reflective self-assessment. The program was evaluated through on-going feedback and a final survey.

Certification / recognition: All participants received certificates of participation from Literacy B.C. Participants were also eligible to apply for a transfer credit to University of British Columbia's CACE program.

Administrative Details

Fees: Registration, as well as room and board costs were subsidized. Participants paid approximately $425 for the course.

Funding support from: In 1996 a cost-shared grant by the Province of British Columbia, Ministry of Education, Skills and Training and the National Literacy Secretariat funded the Institute. The practicum component was funded through the National Literacy Secretariat.

Funding support for: development, administration, materials development, participant subsidies.

Comments

It has been suggested that in the near future, the Summer Institute might be more closely linked with a local university or community college.

SUMMER LITERACY INSTITUTE - MENTORED PRACTICUM

General Information

An optional four-month practicum for instructors who completed the Workplace Education course, followed by a three-day advanced seminar

Hosted by: Literacy B.C. and ABC CANADA

Contact Information: Stacey Huget
Literacy B.C.
622-510 West Hastings Street
Vancouver, BC
V6B 1L8
(604) 438-3901
(604) 438-3906 fax
shuget@netcom.ca

Date(s) offered: October to June 1997 (Mentored Practicum), April 97 (Advanced Seminar)

Participants

Number attending: 10

Eligibility / background: Ten B.C. workplace educators participated in this pilot project after completing the 1996 Summer Institute.

Workplace Education experience: While some participants in the Mentored Practicums did not have direct experience with the planning and delivery of Workplace Education programs, they had a thorough understanding of issues and techniques from their participation in the 1996 Summer

Institute. Only a few of the mentees had been directly involved with Workplace Education research or instruction.

Current Workplace Education work: Many of the participants in the mentored practicums are now involved with the planning and delivery of Workplace Education programs on a part- or full-time basis.

■ Program

Developed by: Sue Folinsbee (Workplace Education Centre, ABC CANADA) and Mary Thompson Boyd (Literacy B.C.)

Length: Four months (Practicum), 14 hours over two days (Advanced Seminar)

Objectives / expected outcomes (Mentored Practicum):
- to develop skills and confidence of practitioners in workplace basic skills education
- to build on experience available in the field
- to build a pool of qualified workplace educators
- to develop, pilot and document a model for professional development training
- to involve participants in all phases of the professional development

Objectives / expected outcomes (Advanced Seminar):
- to identify participants' learning and barriers in the Workplace Education practicums
- to identify and solve problems around participants' outstanding issues and questions
- to examine and discuss what worked well and what could be improved in the mentored practicum process
- to provide examples and demonstrations of written proposals and bids for Workplace Education contracts
- to present information and resources on creating opportunities for work in the field

Topics (Advanced Seminar):
- Day 1 : Report Back and Discussions of Practicums, Writing Proposals and Bids, Opportunities for Work in the Field
- Day 2 : Opportunities for Work in the Field and Discussion of Outstanding Issues, Evaluation of the Mentoring Process, Wrap-Up, Seminar Evaluation, Next Steps

Teaching Approach: Course participants who developed practicums chose mentors on the basis of their knowledge and expertise, as well as location. The Mentored Practicums were learner-centred to accommodate a variety of learning styles, interests and levels of commitment. Guidelines were provided to facilitate the mentoring process, and learning contracts were developed by each of the learning pairs.

Materials: A final report provides a complete overview of mentorship pairs, learning objectives, activities and materials

Mentors: Tracy Defoe, Sue Folinsbee, Lynda Fownes, Nancy Steel, Dini Steyn

Evaluation methods: Individual learning was assessed through reflective self-assessment. The Mentored Practicums and the Advanced Seminar were evaluated through on-going feedback and a final survey.

Certification / recognition: n/a

■ Administrative Details

Fees: n/a

Funding support from: the National Literacy Secretariat

Funding support for: development, administration, materials development, and participant subsidies for travel, accommodation and meals for the Advanced Seminar.

B.C. CONSTRUCTION INDUSTRY SKILLS IMPROVEMENT COUNCIL - WORKSHOPS

■ General Information

Training opportunities offered on demand to workforce/workplace educators and administrators

Contact Information: B.C. Construction Industry Skills Improvement Council
(SkillPlan)
Lynda Fownes, Manager
4303 Canada Way
Burnaby, BC
V5G 1J3
(604) 436-1126
(604) 437-7539 fax

Date(s) offered: On demand

■ Participants

Eligibility / background: Workshops are offered for any group of interested practitioners or planners

Workplace Education experience: Many participants do have some Workplace Education experience. However the majority are adult educators, trainers, high school teachers, administrators or industry representatives looking to learn more about Workplace Education issues and techniques.

Current Workplace Education work: Participants apply the acquired knowledge and skills in a variety of areas, including human resource management, high school curriculum development, industrial training and Workplace Education delivery.

Workshops

A. Workplace Basic Skills Analysis (WBSA)

Length: Flexible, ranging from three hours to four days

Objectives / expected outcomes:
- to provide a methodology for defining basic skills in a workplace context
- to create awareness of potential applications for WBSA
- to develop skills through practice opportunities

Teaching Approach: Workshops are tailored to the participant group and include presentations on background, methodology and applications. Where possible, practice opportunities include interviews with job incumbents.

Materials: Handouts and/or participant binders are provided during the workshop.

Training leader: Lynda Fownes

Evaluation methods: Learning is not formally evaluated. Workshops are evaluated through informal feedback or surveys, depending on the format and circumstances.

Certification / recognition: On extended programs of 3 - 4 days, SkillPlan issues a certificate of completion.

B. Math at Work, English at Work, Document Literacy

Length: Flexible, ranging from three hours to four days

Objectives / expected outcomes (Math, English):
- to provide teaching professionals with hands-on experiences of how language skills or math skills are applied at work
- to create a network connecting educators, trainers and industry
- to provide opportunities for teachers/instructors to share curriculum ideas among other teaching professionals

Objectives / expected outcomes (Document Literacy):

- to familiarize a wide range of educators with the complexities of document use in the workplace
- to assist instructors and trainers in preparing adult learners for the documentary literacy demands of the workplace
- to provide some motivation and suggestions for the further study of document literacy

Teaching Approach: Workshops are presented in the context of three different trades. Participants perform work tasks using language skills. Best described as "experiential".

Materials: Handouts and/or participant binders are provided during the workshop.

Training leaders: Julian Evetts, Lynda Fownes, Sheila Whincup, Sue Grecki and a number of trades technical instructors: Steve Salloway (Electrical), John Little (Plumbing), Bob Potvin (Painters).

Evaluation methods: Learning is not formally evaluated. Workshops are evaluated through informal feedback or surveys, depending on the format and circumstances.

Certification / recognition: On extended programs of 3-4 days, SkillPlan issues a certificate of completion.

Administrative Details

Fees: Most workshops are offered on a cost-recovery basis.

Funding support: The Ministry of Education (provincial) has provided funding support for sessions conducted with K - 12 teachers. National Literacy Secretariat and the provincial department of Adult Education have contributed funding for delivery to ABE instructors. One workshop was also funded by Woodlinks, a forest sector organization sponsoring high school teachers of "Wood Science".

B.C. CONSTRUCTION INDUSTRY SKILLS IMPROVEMENT COUNCIL - JOB PROFILING ESSENTIAL SKILLS

General Information

A training opportunity for workforce/workplace educators and administrators based on research conducted in the Essential Skills Project.

Contact Information: B.C. Construction Industry Skills Improvement Council
(SkillPlan)
Lynda Fownes, Manager
4303 Canada Way
Burnaby, BC
V5G 1J3
(604) 436-1126
(604) 437-7539 fax

Date(s) offered: On demand

Participants

Eligibility / background: Workshops are offered for any group of interested planners, consultants or program designers. Participants have come from across Canada.

Workplace Education experience: Many participants have direct experience with Essential Skills issues in workforce development. Participants have included administrators, directors of needs assessments, instructional designers, service providers, vocational instructors, trades trainers, etc. Many hold positions of authority and responsibility.

Current Workplace Education work: Participants apply the acquired knowledge and skills in a variety of areas, including human resource management, program administration, high school curriculum development, industrial training and Workplace Education delivery.

Program

Length: 3 days, plus pre-reading assignments and post-workshop assignments (totaling another 5 - 10 hours)

Objectives / expected outcomes:

- to familiarize participants with the ESRP and profiles
- to train participants in using ESR methodology
- to provide examples of a range of job profiling applications
- to provide practice opportunities for participants to develop skills
- to create a network of individuals using job profiling in the context of workplaces.

Teaching Approach: Workshops are tailored to the participant group and include presentations on background, methodology and applications.

Materials: Participants receive a comprehensive binder with a Reader's Guide to the ESRP and video tape assignments.

Training leaders: Carol McLeod, Glenda Lewe, Lynda Fownes

Evaluation methods: The program is evaluated through informal feedback and surveys.

Certification / recognition: A certificate from SkillPlan is issued on completion of the assignment.

Administrative Details

Fees: $495 plus GST

Funding support: Pilot funded by National Literacy Secretariat

FROM THE CLASSROOM TO THE WORKPLACE - TRAINING WORKPLACE TRAINERS -

General Information

A comprehensive five-day training program for adult educators interested in developing and delivering Workplace Education

Hosted by: Alberta Vocational College - Edmonton

Contact Information: Karen Bennett
Community Education and Training
Alberta Vocational College - Edmonton
10215 - 108 St.
Edmonton, Alberta
T5J 1L6
(403) 427-7855
(403) 415-2543
KBennett@edma.avc.calgary.ab.ca

Dates offered: 1993 - 1998 (1-2 times a year)
Workshops related to English in the Workplace were offered as early as 1988.

Participants

Number attending: Approximately 18 per session

Eligibility / background: Participants from a wide variety of backgrounds participate in the training. Although primarily composed of adult educators, the participant group may also include HR personnel, vocational instructors and independent consultants working with community colleges.

Workplace Education experience: Most participants have not had much direct exposure to Workplace Education.

Current Workplace Education work: Once trained, participants become service providers for community colleges or other organizations offering Workplace Education programming. Some instructors incorporate their awareness of Workplace Education issues in related literacy work.

■ Program

Developed by: Karen Bennett, AVC Edmonton

Length: 35 - 40 hours, over five days

Objectives / expected outcomes:
- to prepare instructors to effectively teach in and for a workplace
- to develop skills in organizational and/or training needs assessments in order to customize training to the needs of the workplace
- to create an understanding of issues involved in training in or for a workplace
- to develop the effectiveness of different training techniques for Workplace Education
- to respond to the variety of learners which may be encountered

Topics:
- Introduction to Workplace Education
- Needs Assessment
- Needs Assessment Part II: Marketing and Promotion
- Workplace Considerations
- Curriculum Orientation and Course Design
- Assessment and Evaluation
- Numeracy
- Learning Disabilities
- Cross Cultural Considerations
- English in the Workplace

Teaching Approach: The program is planned as a facilitator-led course with a variety of presentation formats including panel discussions, lectures, group work, industry tours, role plays, etc.

Materials: The program package consists of a professionally-produced facilitator's guide with overhead masters and handouts, participants' guide, and either a video or laserdisc. Available for purchase at the above address.

Training leaders: One or two facilitators lead the program.

Evaluation methods: Learning is not formally evaluated. The program is formally evaluated through questionnaires.

Certification / recognition: Participants receive a certificate from Alberta Vocational College

■ Administrative Details

Fees: Participants pay approximately $300 in registration fees.

Initial funding support from: National Literacy Secretariat, with an additional contribution from Alberta Advanced Education and Career Development

Funding support for: Program and materials development

WORKPLACE TRAINER DEVELOPMENT

General Information

A two-day training program to introduce adult educators to fundamental principles and techniques in Workplace Education

Hosted by: Alberta Vocational College - Calgary (AVC)
(Bow Valley College)

Contact Information: Karen Hammond
Assessment Centre
AVC Calgary
332 - 6th Avenue SE
Calgary, Alberta
T2G 4S6
(403) 297-4776
(403) 297-4070
khammond@avc.calgary.ab.ca

or ...
2832 - 63rd Avenue SW
Calgary, Alberta
T3E 5J9
(403) 249-9860

Dates offered: June 1997

Participants

Number attending: 12

Eligibility / background: Participants were selected for their experience and expertise in the areas of workplace training, literacy and English as a second language. As well, participants were selected for the willingness and ability to become high quality service providers for AVC - Calgary. Prior to the program, participants were required to complete a file of readings on a wide range of topics.

Workplace Education experience: Although some participants had been exposed to Workplace Education, the majority had not been directly involved with programming or teaching in this area.

Current Workplace Education work: Participants who have completed the training apply their knowledge in different areas. Some provide contract services to the college, while others continue as independent consultants.

■ Program

Developed by: Karen Hammond and Julian Evetts

Length: 2-3 days

Objectives / expected outcomes:

- to develop a team of workplace trainers and consultants for the Workplace Essential Skills Training (WEST) arm of the Business Training Unit.
- to provide a general introduction to Workplace Education topics and processes
- to learn and practice key strategies for data collection and analysis in a workplace setting
- to develop skill in job profiling and the use of a locally-developed training matrix
- to develop skills in Document Literacy, readability and useability

Topics:

- Setting the Context: Workplace Education
  - History and Rationale
  - Basic Skills Research
  - International Adult Literacy Survey
  - Challenges for Second Language Learners
- Five Education Models
  - Sectoral
  - Peer Tutoring
  - Stand-Up Delivery
  - Integrated Models
  - Learning Centre
- Organizational Needs Assessment
  - Rationale
  - Process Model
  - Case Study

- Principles of Good Practice
- Industrial Organization and Union Structure
- Tools of the Trade (Questionnaires, Surveys and Focus Groups)
  - Basic Skills Interviews
  - Basic Skills Profiles
- Mock Interview and Analysis
- Data Analysis
  - Chart Comparison
  - Visual Representation
  - Training Matrix
- Document Literacy and Plain Language
- Wrap up and Evaluation

Teaching Approach: The program includes readings, presentations, role plays, a case study, videos and a variety of activity types. Hands-on practice followed presentation of the information.

Materials: Participants received an extensive binder of reading before the program. This included a bibliography and sample materials. Throughout the program, handouts were added to the binder.

Training leaders: Karen Hammond and Julian Evetts

Evaluation methods: The program is formally evaluated through a survey of all participants.

Certification / recognition: Participants received a certificate of participation from Alberta Vocational College

■ Administrative Details

Fees: n/a

Initial funding support from: Alberta Vocational College - Calgary

Funding support for: Administration, program and materials development, participant support

CALGARY, ALBERTA

WORKPLACE LITERACY IN THE FIELD

General Information

A 56 hour workplace literacy train-the-trainer program that builds on the expertise of community literacy coordinators so that they might offer services to business and labour in their communities.

Hosted by: Calgary Learning Centre

Contact Information:

Anne Price, Exec. Director
Calgary Learning Centre
3930 - 20th Street SW
Calgary, Alberta
(403) 686-9300
(403) 686-0627 fax
calernc@cadvision.com

Nancy Steel
c/o Literacy Co-ordinator of Alberta
Alberta Vocational College
332-6 Avenue S.E.
Calgary, Alberta
T2G 4S6
(403) 297-4777
(403) 297-4949 fax

Dates offered: Fall 1997

Participants

Number attending: 12-15

Eligibility / background: Participants were experienced practitioners and community literacy co-ordinators across Alberta.

Workplace Education experience: Most participants had not worked formally with business and labour, but had considerable experience addressing work-related literacy needs of learners.

Current Workplace Education work: Many participants have since begun to work as consultants, either independently or with educational institutions.

■ Program

Developed by: Nancy Steel

Length: Four 2-day sessions, totaling 56 hours

Objectives / expected outcomes:
- to provide literacy coordinators with the knowledge, skills and approach to enable them to develop, market and implement workplace literacy programs in their communities.
- to develop the confidence and ability to respond to inquiries from potential clients
- to generate discussion on issues and principles of workplace literacy
- to understand and apply principles of ROI and economics to sell the programs
- to be familiar with different means and media of marketing workplace education
- to develop skills and knowledge to undertake marketing, needs assessment, program development and implementation, and evaluation
- to support the workplace literacy efforts of coordinators in a mentoring fashion

Topics:
- Module 1 : A Framework for Thinking About Workplace Literacy
    - Towards a definition of workplace literacy
    - Trends affecting the need for workplace literacy programming
    - Understanding the stakeholders and their roles
    - Workplace literacy as a winning partnership
- Module 2 : A Framework for Thinking About Workplace Literacy (cont'd)
    - Principles of Good Practice
    - Broadening the view of workplace basic skills education
    - Ethical issues
    - Resource Fair - What tools are out there?
    - Introduction to ONA
- Module 3 : Organizational Needs Assessment
    - Researching the company
    - Building the team
    - Planning the assessment strategy
    - Developing the tool

    - Undertaking the assessment
    - Reporting findings
    - Making recommendations
    - Assessing ESL Needs
    - Cultures in the workplace
    - Differences in WPL and EWP needs assessments
    - ESL and ESL Literacy
- Module 4 : Models of Curriculum Development
    - Models of delivery
    - Curriculum development
    - From curriculum to materials
    - Documentation literacy
- Module 5 : Individualized Needs Assessment and Learning Difficulties
    - Testing vs Assessment
    - Developing an individual needs assessment tool
    - Learning difficulties in the workplace
- Module 6 : Program Evaluation and Administration
    - Why conduct an evaluation
    - What is collaborative evaluation
    - Steps to planning and evaluation
    - Elements of program administration
- Module 7 : Marketing Workplace Literacy
    - Marketing literacy as an issue - current practice
    - Analyzing your audience
    - Understanding your competitive edge
    - Making the pitch
    - Developing the marketing plan
    - Positioning workplace basic skills education with employees

Teaching Approach: The program consisted of a wide variety of activities, presenters and approaches. Guest speakers and panelists from government, labour and industry contributed ideas and experience. Throughout, participants had ample opportunity to work through information and consider its applications. Role plays, hands-on activities and group discussions allowed for exchange of ideas and practical skill development. Displays of resource materials supplemented program activities.

Materials: A manual outlining the program was prepared by Nancy Steel. Participants received binders with materials, handouts and reference materials.

Training leaders: Nancy Steel

Guest speakers: Karen Bennet (AVC Edmonton), Julian Evetts (AVC Calgary), Greg Maruca (U.N.I.T.E.), Ian Thorn (C.E.P.U.), Dave Nichols (Imperial Oil), Gayle Reid (Calgary Learning Centre)

Evaluation methods: Individual training sessions were evaluated through group feedback and through surveys by an evaluation committee.

Certification / recognition: Participants received an informal certificate to document participation.

■ Administrative Details

Fees: n/a

Initial funding support from: National Literacy Secretariat

Funding support for: Pilot development, subsidies for participants, program development and administration, participant materials, travel support.

STAYING IN THE GAME: WORKPLACE EDUCATION

General Information

A one-week introductory course for instructors and consultants who have a background in adult education and an interest in working in Workplace Education.

Hosted by: Workplace Education Consortium in Saskatchewan

Contact Information: Ginny Carpenter, Project Co-ordinator
Workplace Education Consortium in Saskatchewan (WECS)
Box 2311, Regina SK
S4P 3Z5
(306) 777-6013
(306) 777-6100 fax
wecs@sk.sympatico.ca
www.nald.ca\wecs.htm

Dates offered: 1996, 1997

Participants

Number attending: 16 (1996), 13 (1997)

Eligibility / background: Participants with prior experience in adult education and an interest in Workplace Education could apply to attend the session. All applicants were accepted to the workshop.

Workplace Education experience: The majority of participants came from community colleges or institutes, and had experience in vocational training and/or community-based literacy programs. Some participants were independent contractors. By the 1997 training session, several participants had direct experience with Workplace Education.

Current Workplace Education work: Approximately half of those attending the sessions in 1996 and 1997 have done some work in the area of Workplace Education. Participants may have conducted ONAs, done National Literacy Secretariat projects, or implemented programs in their region.

■ Program

Developed by: Margerit Roger (1996) based on experience with two Manitoba courses. 1997 program developed by Bebe Ivanochko and Pat Hoffman based on the 1996 course.

Length: 35 hours, over one week

Objectives / expected outcomes:

- To introduce adult educators to the world of Workplace Education, and to develop the specific skills needed to conduct needs assessment and literacy task analysis
- To create a pool of skilled and knowledgeable practitioners for Workplace Education in Saskatchewan

Topics:

- Day 1: The Stakeholders (definitions of Workplace Education, identifying stakeholders, differing perspectives, forces affecting stakeholders)
- Day 2: Information-Gathering (required information, organizational needs assessment, information sessions, interviewing potential participants, business and labour panel discussion)
- Day 3: Developing a Workplace Education Program (conducting language and literacy audits, selecting and formulating objectives, presenting results to the project team, industry tours)
- Day 4: Instructional Planning and Materials Development (content-based instruction, integrating workplace and classroom, materials development and adaptation)
- Day 5: Assessment and Program Follow-up (the role of assessment, communication of results, the instructor as independent consultant)

The revised program (1997) focused more specifically on skill development in the areas of organizational needs assessments and literacy task analysis.

Teaching Approach: The program was developed as a seminar-style course. Besides presentations by the training leader, participants were involved in group work and discussions. An industry tour and a panel presentation by industry and labour representatives were included. Additional information about Workplace Education was displayed on poster boards throughout the program.

Materials: A comprehensive binder was developed with participants receiving additional handouts on resources, articles and information related to the daily topics.

Training leaders: Margerit Roger, M.Ed. (Winnipeg) in 1996
Bebe Ivanochko and Pat Hoffman (La Ronge, Regina) in 1997

Evaluation methods: Learning was not formally evaluated. The programs were formally evaluated through questionnaires.

Certification / recognition: From WECS, participants received a certificate of participation at the end of the program.

■ Administrative Details

Fees: $200 per registrant

Funding support from: National Literacy Secretariat

Funding support for: Program and materials development, travel and accommodation support

■ Comments

The business and labour panel and the industry tours (2 tours for each course) were very beneficial and received some of the highest evaluation marks.

Formal Workplace Education programs are beginning to be implemented in Saskatchewan, although many businesses have developed their own training and upgrading systems for their particular organization; work is just beginning to develop for some of the participants in the workplace literacy field.

WEST PEER FACILITATOR TRAINING PROGRAM

General Information

A two-week introductory program for employees committed to becoming peer facilitators through the WEST Program.

Hosted by: WEST Program, Saskatchewan Federation of Labour

Contact Information: Ron Torgerson, Co-ordinator
W.E.S.T., Saskatchewan Federation of Labour
103-2709-12th Avenue
Regina, SK
S4T 1J9
(306) 924-8574
(306) 525-8960 fax
sfl.west@sk.sympatico.ca

Dates offered: once a year since 1991

Participants

Number attending: approx. 10 per session

Eligibility / background: Potential participants are employees who are recommended by the program co-ordinator based on information gathered during recruitment sessions and individual interviews. Participants must be willing to commit to two years (if possible) of peer facilitation following the program.

Workplace Education experience: Participants come from a variety of workplaces and have demonstrated their ability to facilitate in workplace situations. Prior Workplace Education experience is not required.

Current Workplace Education work: All participants in the training program fulfill their commitment as peer facilitators.

■ Program

Developed by: Lori Stinson-O'Gorman, based on a training model used for the BEST Program.

Length: Approximately 90 hours over two weeks, spaced a few weeks apart (the program is residential and includes evening activities)

Objectives / expected outcomes:
- To give trainees background knowledge, experience and confidence in peer facilitation and collaborative adult education techniques
- To develop skilled and knowledgeable peer facilitators for work in different companies

Topics:
- Adult Education : Experiences and Principles
- An Overview of the WEST Program
- Recognizing Literacy Needs
- Our Labour Roots
- Unions and Education
- Literacy: Goals and Methods
- Learning Another Language
- Oral Communication
- Getting Started as a Course Leader
- Effective Programs
- Math
- Reading and Writing
- Reading and Writing Activities
- Writing Workshops
- West Course Leaders
- Equality and Solidarity
- Assessing Needs and Setting Goals
- Recruiting, Negotiating and Maintaining your WEST Program
- Leading a Session
- Planning Evaluation and Learning as a Course Leader

Teaching Approach: The program was developed as an interactive, learner-focused course. Besides some presentations by the training leader, participants are involved in extensive group work and discussions. Guest speakers may be invited to speak on specific areas of interest. A variety of multi-media resources are included as part of the training program.

Materials: Participants receive a program binder with diverse information and resources.

Training leader: Ron Torgerson, WEST

Evaluation methods: Learning is evaluated informally in practice peer facilitation sessions. The programs themselves are formally evaluated through questionnaires.

Certification / recognition: Participants receive a WEST certificate of attendance.

■ Administrative Details

Fees: No fee is charged for participants from unionized workplaces. Starting in 1997 a fee will be charged for participants from non-union workplaces.

Funding and support from: Individual employers, Post-Secondary Education (Saskatchewan Education), Saskatchewan Federation of Labour

Funding and support for: Time away from work, materials, costs of operation, training co-ordination and delivery

BASIC EDUCATION IN THE WORKPLACE

General Information

A one-week introductory course for adult educators and consultants interested in working in Workplace Education.

Hosted by: Workplace Education Manitoba Steering Committee

Contact Information: Sue Turner, Co-ordinator
Workplace Education
Manitoba Education and Training
209 Notre Dame, 4th Floor
Winnipeg, MB
R3B 1M9
(204) 945-1682
(204) 945-0221 fax
E-mail: sturner@edu.gov.mb
www.wem.mb.ca

Dates offered: twice in 1992

Participants

Number attending: 30 (first time), 16 (second time)

Eligibility / background: Practitioners with a background in adult education and an interest in Workplace Education were invited to attend the program.

Workplace Education experience: The majority of participants were independent instructors with experience in a variety of community-based literacy or ESL programs. Most of the participants had not worked in Workplace Education before.

Current Workplace Education work: The majority of participants in the training program began to work with workplace literacy and/or ESL programs after the training. Many were still involved with Workplace Education at time of writing, and several had gone on to participate in the Advanced Certificate training.

■ Program

Developed by: Janis McKeag

Length: 35 hours, over one week

Objectives / expected outcomes:

- To introduce adult educators to the world of Workplace Education and give them basic skills in needs analysis and literacy task analysis

Topics:

- The Stakeholders
- Organizational Needs Assessments
- Literacy Task Analysis
- Industry Tours
- Learning Styles
- Workplace Curriculum Development
- Case Studies

Teaching Approach: The program was developed as a workshop-style course. Besides presentations by the training leader, participants were involved in group work, industry tours, role plays and discussions. A panel of labour and industry representatives spoke on Workplace Education issues and participated in role plays.

Materials: Participants received handouts. A facilitator manual containing copies of handouts and overheads was also prepared.

Training leader: Janis McKeag

Evaluation methods: Learning was not formally evaluated. The program was formally evaluated through questionnaires.

Certification / recognition: Participants received a certificate of participation from WEMSC at the end of the program.

Administrative Details

Fees: $25 registration fee

Funding support from: National Literacy Secretariat

Funding support for: Program and materials development, travel and accommodation support

Comments

A pre-screening process would have been valuable to determine that the most suitable candidates were being trained. Participants might also have benefitted from homework activities throughout the week. Plant tours were most beneficial, and in some ways provided the best long-term return on the training investment. In the future, the training could be based around plant tours because of their high impact on the participants.

ADVANCED CERTIFICATE IN WORKPLACE EDUCATION

General Information

A two-week, university-certified training program for experienced workplace educators and consultants

Hosted by: Workplace Education Manitoba Steering Committee

Contact Information: Sue Turner, Co-ordinator
Workplace Education
Manitoba Education and Training
209 Notre Dame, 4th Floor
Winnipeg, MB
R3B 1M9
(204) 945-1682
(204) 945-0221 fax
E-mail: sturner@edu.gov.mb
www.wem.mb.ca

Dates offered: 1996

Participants

Number attending: 18

Eligibility / background: Practitioners with prior experience in teaching and/or consulting with Workplace Education programs. Representatives from BC, Alberta and Saskatchewan also participated as observers in the first week of the program.

Workplace Education experience: The majority of participants were independent instructors / consultants with experience in a wide range of industries. Most had between 2 and 6 years of experience in Workplace Education.

Current Workplace Education work: All participants in the training program continued to find employment in Workplace Education, and many are currently (although not necessarily exclusively) involved in the development and delivery of Workplace Education programs.

■ Program

Developed by: Margerit Roger

Length: 80 hours, over two weeks, spaced several months apart

Objectives / expected outcomes:

- To improve practitioners' understanding of the business and labour "client" and their perspectives on training and Workplace Education
- To develop specific skills to respond more effectively to the business and labour client's needs and interests
- To advance the professionalism of Workplace Education practitioners

Topics:
Week One: Getting to Know the Client

- Perspectives on Workplace Education
- Trends and Changes in Today's Workplace
- Industry and Labour Perspectives on Training and Workplace Education
- Assessment of Training Needs
- Program Planning

Week Two: Integrating Workplace and Classroom

- Evaluation and Accountability
- The Adult Learner
- Alternative Learning Environments
- Working with Authentic Language and Text
- Current Projects

Teaching Approach: The program was developed as a challenging and intensive course which combined theory and practice. It was a cross between a seminar-style course and peer-based sharing of information and ideas. Activities were mainly guest presentations, focused group work and guided discussions on specific topics. A choice of industry tours was included, as well as a panel discussion which was followed by break-out groups addressing specific questions. A display of related statistics, ideas, information and resources was set up during the first week of the course.

Materials: Each participant received a binder complete with resource materials, extensive readings, worksheets, etc.

Training leader: Margerit Roger

Evaluation methods: Reflective writing was encouraged at the end of each day. Written assignments were given for the end of each week. Participants looking for either a participation certificate and/or credit at the University of Manitoba's Post-Baccalaureate in Continuing Education were also required to submit an academic project or paper to an adult education specialist with Manitoba Education. The program was formally evaluated through a questionnaire distributed at the end of each week.

Certification / recognition: Participants fulfilling the course requirements received a certificate of participation and/or a full course credit towards University of Manitoba's Post-Baccalaureate in Continuing Education.

■ Administrative Details

Fees: $40 per registrant

Funding support from: National Literacy Secretariat

Funding support for: Program and materials development, travel and accommodation support

■ Comments

The program was quite intensive and might have benefitted from a more generous time frame.

MANITOBA ASSOCIATION OF EDUCATORS & CONSULTANTS

General Information

Individual workshops and seminars offered on a monthly basis to new and experienced workplace educators and consultants

Hosted by: Manitoba Association of Workplace Educators and Consultants

Contact Information: M.A.WE.C.
Angela Tessier, Administrator
Box 2039
Winnipeg, MB
R3C 3R3
(204) 452-5342
(204) 897-1990 fax

Dates offered: 1996 - present

Participants

Workplace Education experience: Attending practitioners have prior experience in planning and/or teaching Workplace Education programs. The majority of participants have been independent consultants, but interest has also been shown by community college instructors with specific responsibilities in workplace issues. A few participants are trainers in larger companies.

Current Workplace Education work: All participants are currently (although not necessarily exclusively) involved in the development and delivery of Workplace Education programs.

Program

Length: Workshops range from 1 hour to two days, and may be formal presentations or informal think-tanks and information-sharing sessions.

Objectives / expected outcomes:

- To respond to specific interests and training needs as they arise
- To create an opportunity for informal mentoring
- To support networking and information-sharing
- To advance the professionalism of Workplace Education practitioners

Topics:

- The Workplace Educator as Consultant (1996)
- Document Literacy (1997)
- Organizational Culture (1997)
- Learning Disabilities (1997)
- Income Tax for Consultants (1997)
- IALS and Workplace Education (1998)
- From Job Profile to Curriculum Development (1998)
- Customizing Workplace Education Programs (1998)
- Management Trends in the New Millennium (1998)
- HR Trends and Their Effect on Training (1998)

Teaching Approaches: Most workshops are guest presentations. Some events have also been planned as think tanks with specific outcomes.

Evaluation methods: Workshops are based on member interest and are formally evaluated through a questionnaire.

Administrative Details

Fees: Some workshops are free, whereas others are calculated at $10 for a half-day workshop. Members are eligible for a reduced fee.

Funding support from: National Literacy Secretariat through Workplace Education Manitoba Steering Committee.

Funding support for: Participant subsidies, program and materials development

WORKPLACE EDUCATION IN ONTARIO

Overview by Sue Folinsbee, Tri En Communications

Ontario has a rich history of practitioner development that spans back to the early eighties. The background that follows provides a context for understanding the evolution of practitioner development for workplace education.

Both community groups like St. Christopher's House and St. Stephens, and labour organizations such as Metro Toronto District Labour Council began to address workplace education needs as far back as the seventies. Health and safety issues; poor working conditions; and ESL and literacy needs were the impetus for some of the early workplace education programs.

In the early eighties, educators from the National Centre for Industrial Language Training (NCILT) in England influenced thinking about workplace education in Ontario. The NCILT used an organizational approach which they marketed to employers under the banner of improving communication. The approach advocated a holistic way of thinking about workplace development. It acknowledged that language training for workers was not enough. Cross-cultural training for managers was also needed, as was plain language writing.

1984 NCILT Institute

In 1984, the Ministry of Citizenship and Culture (MCC) took the lead on organizing both a two-week practitioner institute attended by forty people and a one-day workshop for employers, unions and governments. Staff from the NCILT facilitated both of these events. This was the first significant practitioner event for workplace education in Ontario. It had a lasting impact on Ontario's approach to workplace education to the present day. Many relationships forged among participants who attended this initial institute remain strong today. In addition, every province was invited to attend. Several western provinces sent representatives to the Institute. It is also interesting to note that 600 employers, labour representatives and government employees attended the one-day workshop.

Multicultural Workplace Program (MWP)

Building on the 1984 institute, MCC launched the Multicultural Workplace Program (MWP) in 1985. In the mid to late eighties, both the MCC and several delivery agencies offered a magnitude of practitioner training events. The goal of MWP was to improve communications in multicultural workplaces. This included workplace basic skills education. Many of these events were ongoing over several months. They focused on both an overall process for implementing multicultural workplace programs and specific areas such as organizational needs assessment, intercultural communication training, anti-racist education and employment equity.

Ontario Basic Skills in the Workplace (OBSW)

In 1986, Ontario announced its cross ministry government plan for adult basic literacy with MCC as the lead ministry. In 1988, the Ministry of Skills Development initiated Ontario Basic Skills in the Workplace, a grant program that funded delivery of workplace programs for both labour unions and employers. These programs focussed on the upgrading of reading, writing and math skills for workers.

In 1988, the MCC literacy programs were subsequently transferred to Ministry of Skills Development. A two-year, cost-shared incentive grant program for deliverers followed in 1989 to mark International Literacy Year (1990). The purpose of the incentive grant program was to initiate a body of development work and allow for innovation and experimentation. Since workplace education had a new shift to focus on literacy skills of workers, there was interest in providing training and development for delivery agencies such as school boards, labour organizations, community colleges and community-based organizations. Since the program was new, government was interested in having these agencies deliver quality service.

Early practitioner development (for workplace literacy/basic skills)

In 1989, George Brown College offered two workplace literacy institutes for practitioners in Ontario under the incentive grants for deliverers. Each institute was two weeks in length. Practitioners from the Toronto area attended the first. The second included participants from across the province. These institutes provided an overview of the skills, knowledge and abilities needed to deliver workplace programs. The experience and knowledge gained from the Multicultural Workplace Program played an important role here. The holistic approach used in MWP was adapted to workplace literacy.

In 1988, practitioner training began in labour organizations as well. For example, the Ontario Federation of Labour's Basic Education for Skills Training (BEST) began intensive two-week practitioner training sessions for its worker instructors. BEST offers these sessions as part of its practitioner development on an ongoing basis.

Workplace/Workforce Equity and Basic Skills (WWEBS)

In 1994, MWP, the employer stream of OBSW and labour adjustment merged under a new infrastructure known as Workplace/Workforce Equity and Basic Skills (WWEBS) within the Ministry of Education and Training. WWEBS funded delivery organizations to play a coordinating role in workplace education. This included marketing, conducting organizational needs assessments and setting up programs. The labour stream remained under OBSW.

Under WWEBS several practitioner development initiatives took place. For example, ABC CANADA was hired to provide workshops around the province to provide development in the areas of organizational needs assessment and curriculum development. These handbooks were part of practitioner development contracts with the Ministry of Education and Training, with some additional funding from the National Literacy Secretariat. In 1996, the Etobicoke Board of Education developed a certificate program for workplace trainers under funding from WWEBS. As well, WWEBS coordinators met regularly to discuss issues of importance to their work in the field.

BASIC EDUCATION FOR SKILLS TRAINING (BEST) INSTRUCTOR TRAINING

General Information

A series of sessions offered to worker instructors from various unions across Ontario.

Hosted by: The Ontario Federation of Labour (OFL)

Contact Information: Debra Hutcheon
Director of BEST Training and Administration
Ontario Federation of Labour
15 Gervais Drive, 2nd Floor
Don Mills, Ontario
M3C 1Y8
(416) 441-2731
(416) 441-1893 fax
dhutcheon@sympatico.ca

Date offered: Ongoing for the last ten years. Offered on an as-needed basis.

Participants

Number attending: approximately 20 each time

Eligibility / background: Participants are co-workers who have been chosen by their unions in cooperation with BEST staff and are from workplaces that have shown an interest in workplace education.

Workplace Education experience: Most participants do not have any instructional experience, but are experienced in the workplace culture where they will facilitate learning.

Current Workplace Education work: Participants facilitate the learning process with co-workers back in their own workplaces.

■ Program

Developed by: BEST staff

Length: Initial stage is a two-week residential program

Objectives / expected outcomes:

- To provide a foundation in adult education so that participants are prepared to facilitate the learning process back in their workplaces.

Topics:

- Introduction to the Course
- BEST: Principles in adult education, history and description of BEST, etc
- Labour Education
- Recognizing Literacy Needs
- Literacy - Goals and Methods
- Critical Literacy
- Reading and Writing
- Reading and Writing Activities
- Learning Another Language
- Oral Communication
- French Literacy
- Equality
- Writing Workshop
- Math
- Hands-On Instructing
- Effective Programs
- Getting Started as a BEST Instructor
- Administration
- Needs Assessment
- Negotiations and Recruiting
- Planning, Evaluation and Learning as an Instructor

Teaching Approach: The teaching method is learner-centred, participatory and experiential with an emphasis on self-discovery. Trainers are role models for participants in terms of demonstrating how the program should take place in the workplace. The program is a blend of adult education theory and practice aimed at building participants' self esteem and confidence.

Materials: Materials include various audio-visual resources, a training binder for each individual, the Journeyworkers' tutor training manual and participants' workplace materials.

Training coordinators: Debra Hutcheon and Gary Wylie

Evaluation methods: Self-evaluation occurs through the portfolio process. Ongoing evaluation is done by trainers throughout the session. Participants evaluate the program mid-way and at the end. Ongoing evaluation happens after the program.

Certification / recognition: Participants receive one certificate from the OFL at the completion of training and a second certificate after they have proved themselves as an instructor.

■ Administrative Details

Fees: $2000 per person. $500 for subsequent three-day training sessions. All fees paid by employer.

Funding and support from: National Literacy Secretariat for special projects; employers pay fee-for-service on a sliding scale; labour provides office space and some financial support

W/WEBS TRAINER COURSE

General Information

A series of ten weekly workshops delivered by and for practitioners from a variety of organizations and areas involved in Workplace Education.

Hosted by: Etobicoke Board of Education (1996), Toronto Board of Education (1997)

Contact Information: Florence Guy, W/WEBS Regional Coordinator
1200 Eglinton Avenue East
Suite 602
North York, Ontario
M3C 1H9
(416) 383-0992
(416) 510-2566 fax

Date offered: 1996, 1997

Participants

Number attending: approximately 25 each time

Eligibility / background: Participants were adult educators and coordinators with at least two years of experience in ESL, Literacy and/or ABE. Several participants were workplace educators or BEST facilitators. Participants were required to be affiliated with or employed by an organization offering adult education programs in Ontario's Central region (Metro Toronto, York Region, Peel, Halton, Dufferin and Simcoe Counties).

Workplace Education experience: Several of the participants had previous experience with the delivery of Workplace Education.

Current Workplace Education work: Recent provincial cutbacks have seriously reduced the number of Workplace Education programs being offered. Nonetheless, most participants are still involved in some aspect of the field or are incorporating their awareness of Workplace Education issues into other literacy programs. As new directions and projects are developed, trained workplace educators will be available to take on work.

■ Program

Developed by: Marni Johnson, with Judith Bond and Grace Nicholson

Length: 30 hours over 10 weeks

Objectives / expected outcomes:

- To provide an overview of Workplace Education principles and techniques
- To understand the change issues people and organizations are dealing with
- To understand current management, quality and production processes, and consider their effect on training
- To understand team building and its relationship to training
- To identify the continuous improvement skills needed in a High Performance workplace
- To identify a reliable method of setting program goals
- To consider methods of recognizing prior learning
- To utilize new methods of designing creative classroom materials and activities
- To experience "active learning" training
- To recognize the necessity for and impact of clear speech in workplace documentation

Topics:

- Orientation to Workplaces - Gord Stewart, Consultant
- Workplace Management Processes for the 90's - Patrick Terrel, Woodbridge Courseware & Instruction
- Team Building for Workplace Success - Grace Nicholson and Judith Bond, Etobicoke Board of Education Workplace Education Trainers
- Recognition of Adult Learning (RAL) and Workplace Assessments : The Foundation of a Successful Program - Judith Anne Fowler, Simcoe County Literacy Network and Marla Metson-Marnoch, W/WEBS Simcoe County Literacy Network

- Continuous Improvement Skills: Getting the Competitive Edge - Grace and Brian Nicholson, Etobicoke Board of Education Workplace Education Trainers
- Creative Program Design - Brian Nicholson, Etobicoke Board of Education Workplace Education Trainer
- It's all in the Delivery! - Marni Johnson, W/WEBS Local Co-ordinator Etobicoke/York and Judith Bond, Etobicoke Board of Education Workplace Education Trainer
- Workplace Evaluation - Sue Folinsbee, ABC CANADA
- Clear Language and Design - Corinna Frattini, Frontier College
- Valuing Diversity - Zelda Fedder, Zelda Fedder Communications International

Teaching Approach: Workshops were planned as a combination of theoretical information and practical, hands-on activities. Each workshop was led by a different facilitator to expertise-sharing across the region.

Materials: Handouts were prepared and distributed by each workshop facilitator.

Training coordinators: Judith Bond and Grace Nicholson

Evaluation methods: The program was formally evaluated through a combination of methods including : workshop surveys, on-going feedback and reflective discussions. Six months after completion of the program, a survey was mailed to participants to solicit feedback on retained learning and on-the-job applications of knowledge and skills gained during the program. Learning was self-assessed throughout the program through journal entries.

Certification / recognition: Etobicoke Board of Education provided certificates to all participants.

■ Administrative Details

Fees: No fees (1996), approximately $100 (1997)

Funding and support from: Ontario Training and Adjustment Board, and Workplace/Workforce Employment Basic Skills

Funding support for: Program planning and coordination, handouts, mailing and administration, facilitator honoraria.

LEARNING IN THE WORKPLACE

General Information

On-going training session for workplace tutors offered to Workplace Education instructors (until 1995)

Hosted by: Frontier College

Contact Information: Miria Iannou
Frontier College
35 Jackes Avenue
Toronto, Ontario
M4T 1E2
(416) 923-3591
(416) 323-3522
Frontier_College@edu.yorku.ca

Dates offered: On-going to 1995

Participants

Number attending: approx. 12 per session

Eligibility / background: Participants were employees interested in tutoring co-workers

Workplace Education experience: Participants had little previous experience with tutoring Essential Skills in the workplace.

■ Program

Developed by: Frontier College

Length: 2 days

Objectives / expected outcomes:
- to provide employees with skills to tutor co-workers

Topics:
- Reading
- Writing
- Learning Styles
- Evaluation

Presentation format: training sessions

Materials: Participants received handouts throughout the program.

Training leaders: Frontier College facilitators

Evaluation methods: On-going support

■ Administrative Details

Fees: n/a

Funding and support from: Individual employers

TORONTO, ONTARIO

BASIC TRAINING WORKSHOP

General Information

A program for volunteer employee instructors working with Laubach Literacy

Hosted by: Laubach Literacy of Canada

Contact Information: Sharon Moukperian
c/o QUEST Group International
1 Charlotte St
St. Catherines, Ontario
L2N 3B1
(905) 646-3123
(905) 646-2773 fax

Dates offered: On-going from 1987

Participants

Number attending: variable, depending on company and program

Eligibility / background: Participants are employees interested in tutoring co-workers using the Laubach method

Workplace Education experience: Participants are employees in the companies in which they teach, but may have little experience in teaching before participating in training.

■ Program

Developed by: Laubach Literacy of Canada

Length: 16 - 20 hours

Objectives / expected outcomes:

- to provide employees with skills to tutor co-workers
- to prepare participants to use the Laubach materials and method
- to develop a sensitivity to literacy issues and needs
- to develop skills in individual needs assessment
- to prepare participants for advanced training (if applicable)

Topics:

- Literacy : Issues and Ideas
- Being Sensitive to Literacy Needs
- Overview of Laubach Materials and Methods
- Using Laubach Materials and Methods
- Individual Needs Assessment
- Lesson-planning
- Learner Evaluation
- Review and Reinforcement of Materials and Ideas
- Confidentiality
- Life Skills : Integrating Literacy into Daily Life
- Speech Sounds and Patterns
- Special Teaching techniques (Language Experience, Cloze, etc)
- The Tutoring Process

Presentation format: Training is conducted as an interactive combination of conceptual information and practical skill development. Role plays, case studies, discussion groups and assignments are included as part of the program. On occasion, literacy learners are guest speakers in the program.

Materials: Participants receive extensive materials throughout the program, including a training manual and Laubach materials.

Training leaders: Laubach Literacy certified trainers/facilitators

Evaluation methods: Before becoming certified Laubach Literacy instructors, individuals undergo a rigourous assessment process in which a number of criteria and requirements must be fulfilled. Once certification has been achieved, participants are registered as tutors with the national organization. Additional recognition is given for "milestones" representing the number of hours volunteered. After 300 hours, individuals are recognized as "master tutors". The program is evaluated by participants through a survey.

■ Administrative Details

Fees: n/a (Participants are paid by their employers for lost wages during training time. They may also be paid for some or all of their teaching time.)

Funding and support from: Individual employers on a fee-for-service basis.

■ Comments

While the current practitioner development program concentrates on instructor training, Laubach Literacy of Canada also has the capacity to deliver promotion-oriented training to planners and marketers of Workplace Education.

PRACTITIONER TRAINING IN QUEBEC

- **General Information**

In Quebec, Workplace Education is incorporated as part of other types of adult education. As a result, no training programs have been developed specifically for Workplace Education practitioners. Instead, instructor training takes place through the schools boards in related fields such as literacy, adult education or French as a second language.

Contact Information:

Linda Shohet
Centre for Literacy, Dawson College
3040 Sherbrooke St. West
Montreal, Quebec
H3Z 1A4
(514) 931-8731 ext. 1411
(514) 931-5181 fax

PRACTITIONER TRAINING IN NEW BRUNSWICK

- **General Information**

Workplace Education has existed in New Brunswick for five years, offered primarily though community colleges and community-based programs. For practitioner development, Nova Scotia's program (see next page) was used for training. An additional three days of training are planned for Spring 1998.

Contact Information:

Léonce Chiasson, Coordinateur
Provincial PCRS
Coordination des programmes et formation en apprentissage
Enseignement supérieur
Case postale 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1
(506) 453-2169
(506) 444-4960 télécopieur
lchiasson@gov.nb.ca

MAKING IT WORK IN THE CLASSROOM

General Information

A three-day training program for part-time Workplace Education instructors.

Hosted by: Nova Scotia Department of Education and Culture

Contact Information: Marjorie Davison
Department of Education and Culture
Adult Education Section
PO Box 578
Halifax, N.S.
B3J 2S9
(902) 424-5191
(902) 424-0666 fax
hlfxtrad.educ.davisome@gov.ns.ca

Date offered: March 1997

Participants

Number attending: 40

Eligibility / background: Participants were part-time Workplace Education instructors, most of whom were directly involved with program delivery at the time of the course.

Workplace Education experience: While some participants had experience with Workplace Education programming or delivery, several were new to the field.

Current Workplace Education work: Participants are part of an effort to build Maritime capacity for promoting, planning and delivering Workplace Education. Some participants are also applying knowledge and skills in related areas of adult education.

■ Program

Developed by: Marjorie Davison (lead), Paul Temple, Judy Purcell, Diane McDonald, Gaylene Leedham, Robin Jardine, Renette Muise

Length: 20 hours over 3 days

Objectives / expected outcomes:

- to provide professional-development opportunities to instructors
- to create assessment / evaluation tools for use in Workplace Education programs
- to learn how to develop workplace-specific course outlines
- to learn how to plan workplace-specific learning activities
- to meet and network with other practitioners
- to initiate the founding of a practitioner association

Topics:

- Good Practice in the Workplace Classroom
- Tools and Strategies for Initial Assessment
- Working with the Project Team
- Customized Curricula
- GED: Where does it fit into Workplace Education?
- Quality Assurance and the Workplace Education Classroom
- Curriculum Development Group Activity
- Participant Evaluation
- Program Evaluation

Teaching Approach: The program made use of a variety of teaching and learning formats, including : panels, guest presentations, lectures, small group discussions and activities, as well as large group activities and discussions. Networking activities were planned for the end of the workday.

Materials: Program binders and materials were distributed to participants throughout the course.

Training leader: Marjorie Davison and Paul Temple

Evaluation methods: Individual learning was evaluated through a group activity in which participants designed learning transfer activities. The program was evaluated through a form, as well as through a group activity. Follow-up with field officers was also planned to evaluate application of learning after the program.

Certification / recognition: Participants received a certificate of participation from the Nova Scotia Department of Education and Culture.

■ Administrative Details

Fees: n/a

Funding support from: Nova Scotia Partners for Workplace Education, Nova Scotia department of Education and Culture, Nova Scotia Diversification Agreement, National Literacy Secretariat

Funding support for: Program development and delivery, materials, participant subsidies, location and meals.

HALIFAX, NOVA SCOTIA

WORKPLACE EDUCATION PRACTITIONER TRAINING

General Information

A workshop series for practitioners and Workplace Education field officers, whose primary responsibility is the marketing, planning and monitoring of research and programs.

Hosted by: Nova Scotia Department of Education and Culture

Contact Information: Marjorie Davison
Department of Education and Culture
Adult Education Section
PO Box 578
Halifax, N.S.
B3J 2S9
(902) 424-5191
(902) 424-0666 fax
hlfxtrad.educ.davisome@gov.ns.ca

Date offered: January, March, July, November 1997, January 1998 (Mentored support accompanied the programs)

Participants

Number attending: In total, 40 people participated

Eligibility / background: Participants came from a variety of backgrounds and formal education experiences. They included Nova Scotia Workplace Education field officers, members of the M.S. Federation of Labour, representatives from Department of Defense (Continuous Training Centre and Formation Logistics Team), P.E.I. Workplace Education field staff, N.B. Literacy Co-ordinators.

Workplace Education experience: The majority of participants had experience with Workplace Education, primarily in program planning and development functions. Some participants had worked with Workplace Education issues as a component of other training initiatives.

■ Program

Developed by: Marjorie Davison and Paul Temple

Length: 14 interactive workshops (ranging from ½ day to full days)

Objectives / expected outcomes:
- to bring adult education practices into the workplace community in order to support human resource development and the sustaining of a lifelong learning culture
- to address the professional development needs of practitioners interested in setting up workplace education programs with an adult education perspective by applying adult learning principles to the set-up, design, delivery and evaluation of Workplace Education programs.

Topics:
- Overview of the Nova Scotia Workplace Education Initiative
- Promotional activities to build awareness and encourage buy-in from labour and business
- Development of a multi-media information package for presentations
- Role and responsibilities of the Project Team
- Using case studies to understand and plan the Organizational Needs Assessment (ONA)
- work site tours as part of the information-gathering strategy in conducting an ONA
- Conducting one-on-one interviews as part of the information-gathering process
- Facilitating focus groups as part of the information-sharing process during the ONA
- Application of readability tests and principles of clear language to workplace documents
- Analysis and reporting of data collected during the ONA

- Role of the field officer in working with the Project Team to develop measurable program goals and objectives
- Development of assessment tools using workplace materials to measure basic skill levels of program participants
- Using workplace materials and issues to develop reading, writing, math and oral communication curricula
- Using collaborative evaluation techniques to measure program outcomes

Teaching Approach: The program made use of a variety of teaching and learning formats, including : panels, guest presentations, site visits, small group discussions and activities, as well as large group activities and discussions.

Materials: Program materials were distributed to participants throughout the course.

Training leader: Marjorie Davison and Paul Temple

Evaluation methods: Individuals received on-going feedback throughout the program and after the field practicum. The program was evaluated through a group activity (dotocracy), on-going feedback throughout the program, as well as through evaluation forms for each workshop and for the series as a whole.

Certification / recognition: Participants received a certificate of participation from Nova Scotia Department of Education and Culture.

■ Administrative Details

Fees: n/a

Funding support from: Nova Scotia Partners for Workplace Education, Nova Scotia Department of Education and Culture, Nova Scotia Diversification Agreement, National Literacy Secretariat

Funding support for: Program development and delivery, materials, participant subsidies, location and meals.

PREPARING EMPLOYEES FOR THE G.E.D. USING WORKPLACE-SPECIFIC LEARNING ACTIVITIES

General Information

A one-day seminar to customize G.E.D. preparation

Hosted by: Nova Scotia Department of Education and Culture

Contact Information: Marjorie Davison
Department of Education and Culture
Adult Education Section
PO Box 578
Halifax, N.S.
B3J 2S9
(902) 424-5191
(902) 424-0666 fax
hlfxtrad.educ.davisome@gov.ns.ca

Date offered: October and November 1997, February 1998 (more workshops will be scheduled)

Participants

Number attending: 35 to date

Eligibility / background: This workshop is open to all interested individuals.

Workplace Education experience: Most participants are active Workplace Education instructors.

■ Program

Developed by: Marjorie Davison

Length: 1 day

Objectives / expected outcomes:
- to provide instructors with the skills they need to plan programs and create learning activities to address the core competencies tested through G.E.D. tests, but in a work-specific (instead of generic) context.

Topics:
- G.E.D. overview
- identifying key competencies
- designing workplace-specific activities and materials

Teaching Approach: The workshop is based on presentation, group discussion and activities, as well as opportunities to apply learning.

Materials: Program materials are distributed to participants throughout the workshop.

Training leader: Marjorie Davison

Evaluation methods: Participants completed a learning transfer activity, and received follow-up support from regional field officers. The workshop was evaluated through an evaluation form, as well as through group discussion.

Certification / recognition: n/a

■ Administrative Details

Fees: n/a

Funding support from: Nova Scotia Partners for Workplace Education, Nova Scotia Department of Education and Culture, Nova Scotia Diversification Agreement, National Literacy Secretariat

Funding support for: Program development and delivery, materials, participant subsidies.

WORKPLACE EDUCATION: MAKING IT WORK

General Information

A three-week training program was offered in 1997 to three P.E.I. field officers preparing to market, plan and monitor Workplace Education programs. This program was adapted from a program originally developed in Nova Scotia (see page 57).

Hosted by: Workplace Education P.E.I. Steering Committee

Contact Information: Barbara Macnutt, Project Manager
c/o Adult and Continuing Education
Higher Education Training & Adult Learning
3rd Floor, Shaw Building
105 Rochford Street
PO Box 2000
Charlottetown, PEI
C1A 7N8
(902) 368-6286
(902) 368-6144 fax
bemacnutt@gov.pe.ca

Dates offered: 1997/8

Participants

Number attending: 3

Eligibility / background: This training program was offered and delivered to the three Workplace Education field officers in charge of promoting and planning Workplace Education in P.E.I. Two were adult educators and the third was a community college administrator.

Workplace Education experience: As this type of Workplace Education programming was still in its initial stages at the time of the training, participants had little direct experience with Workplace Education.

Current Workplace Education work: All participants in the training program currently work as full-time brokers and planners of Workplace Education.

■ Program

Developed by: Marjorie Davison, Nova Scotia Workplace Education

Length: 90 hours, spread over three weeks

Objectives / expected outcomes:
- To give adult education specialists an overview of basic issues in Workplace Education
- To establish a code of best practices for P.E.I. Workplace Education
- To teach marketing and promotion information and techniques
- To provide an overview of the process of starting a Workplace Education program
- To prepare promotional materials and strategies
- To prepare field officers to serve as trainers once instructors are hired
- To identify criteria for quality programs

Topics:
- An Overview of Workplace Education
- Promotion of Workplace Education
- Developing a Project Team
- Organizational Needs Assessments
- Conducting Personal Interviews
- Facilitating Focus Groups
- Prior Learning Assessment
- Clear Language
- Program Goals and Objectives
- Curriculum
- Program Evaluation

Teaching Approach: The program was developed as a hands-on introduction to Workplace Education promotion and planning.

Materials: A binder of information and resource materials was prepared for the participants by Marjorie Davison.

Training leaders: Marjorie Davison and Paul Temple, Nova Scotia Workplace Education

Evaluation methods: Participants were not formally evaluated on their learning. The program was evaluated through a survey and through group feedback.

Certification / recognition: n/a

■ Administrative Details

Fees: n/a. Participants volunteered two weeks of their time to participate in the training. The third week occurred during the participants' regular work hours.

Funding support from: P.E.I. Adult Continuing Education, Higher Education Training & Adult Learning

Funding support for: Program and materials development, travel and accommodation support

PRACTITIONER TRAINING IN NEWFOUNDLAND

- **General Information**

No practitioner training initiatives were identified for Newfoundland.

WESTERN PRACTITIONER SYMPOSIUM

General Information

A symposium for experienced practitioners from the Western provinces

Hosted by: Western Canada Workplace Essential Skills Training Network (WWESTNET)

Contact Information: WWESTNET
c/o 505 - 138 Portage Avenue E
Winnipeg, MB
R3C 0A1
wwestnet@cadvision.com

Dates offered: August 1998

Participants

Number attending: 30

Eligibility / background: Participants were experienced practitioners from the Western provinces. Applicants were required to describe their background and provide a proposal for how information from the symposium would be disseminated to colleagues. Five representatives were chosen from each province.

Workplace Education experience: Participants had a wide range of skills and experience in different industries, agencies, labour training centres, colleges and other organizations. Experience included research, needs analysis, consulting, programming, instruction, evaluation, administration, publications, train-the-trainer, etc.

Program

Developed by: Nancy Steel

Length: 2 days

Objectives / expected outcomes:

- to support the development of practitioner development
- to profile current projects in Western Canada
- to create an opportunity for networking and discussion

Topics:

- Industry Perspective of Collaboration - Jonas Sammons
- Labour Perspective of Collaboration - Barb Byers
- Education Perspective of Collaboration - Tracy Defoe
- Government Perspective of Collaboration - Brigid Hayes
- The Paper Chain
- Collaboration in the Changing Workplace - Audrey Cormack
- Marketing Yourself as a Workplace Education Provider - Stacey Huget
- Comparing Work Skills Analysis Tools - Kathryn Barker
- Work Keys - Dini Steyn
- Industrial Workplace Entry Level Reading, Writing and Math Assessment - Rob Despins
- TOWES Project - Lynda Fownes
- Communication Assessment Project Canadian Language Benchmarks - Susan Keen
- Collaborative Approach to Workplace Program Evaluation - Sue Folinsbee
- Workplace Program Evaluation - Eunice Askov

Presentation format: Information was provided through a series of presentations with subsequent small group interaction. "Paper Chain" was a role play on productivity.

Materials: Participants received a pre-conference folder containing reading materials. Additional handouts and resources were provided by presenters.

Evaluation methods: The symposium was evaluated by participants through a survey.

■ Administrative Details

Fees: n/a

Funding and support from: WWestnet and National Literacy Secretariat for fees, travel, accommodation and meals.

OVERVIEW: AUDIENCE AND FORMAT

PROGRAM WORKSHOP	PROV.	PAGE	AUDIENCE	LEVEL	FORMAT
Workplace Literacy Training Event	NWT	2	Practitioners	Introductory	One week
Summer Literacy Institute	BC	5	Practitioners	Mixed	Two weeks
Summer Literacy Institute - Mentored Practicum	BC	9	Practitioners	Mixed	Four month part-time
SkillPlan Workshops	BC	12	Practitioners Industry trainers Administrators Vocational instr.	Mixed	Variable
Job Profiling Essential Skills	BC	15	Practitioners Industry trainers Administrators Vocational instr.	Mixed	Variable
From the Classroom to the Workplace - Training Workplace Trainers	AB	17	Practitioners	Introductory	One week
Workplace Trainer Development	AB	20	Practitioners	Introductory	Two days
Workplace Literacy in the Field	AB	23	Practitioners	Introductory	Five two-day sessions
Staying in the Game	SK	27	Practitioners	Introductory	One week
WEST Peer Facilitator Training	SK	30	Peer facilitators	Introductory	Two weeks
Basic Education in the Workplace	MB	33	Practitioners	Introductory	One week
Advanced Certificate in Workplace Education	MB	36	Practitioners	Advanced	Two weeks
MAWEC	MB	39	Practitioners Industry trainers	Mixed	Variable
BEST Program	ON	44	Worker Instructors	Introductory	Two weeks
W/WEBS Trainer Course	ON	47	Practitioners Administrators	Mixed	10 three-hour workshops

PROGRAM WORKSHOP	PROV.	PAGE	AUDIENCE	LEVEL	FORMAT
Learning in the Workplace	ON	50	Practitioners	Mixed	Variable
Basic Training Workshop	ON	52	Peer instructors seeking Laubach certification	Introductory	On-going training and support
Practitioner Development	NB	56	Administrators	Introductory	Three days plus two days
Making It Work in the Classroom	NS	57	Practitioners	Mixed	Three days
Workplace Education Practitioner Training	NS	60	Administrators (Field Officers)	Introductory	14 workshops Variable length
Preparing Employees for GED	NS	63	Practitioners	Mixed	One day
Workplace Education: Making It Work	PEI	65	Administrators (Field Officers)	Introductory	Three days
Western Practitioner Symposium	West Can.	69	Practitioners	Experienced	Two days

UNE PROFESSION EN PLEIN ESSOR:

Un aperçu des possibilités de perfectionnement offertes aux praticiens de l'éducation en milieu de travail

Margerit Roger, M.Ed

Publié par le Secrétariat national à l'alphabétisation
Développement des ressources humaines Canada
Ottawa (Ontario) K1A 1K5

Janvier 1999

Les opinions exprimées dans le présent document sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement le point de vue de Développement des ressources humaines Canada ou du gouvernement fédéral.

Nº de catalogue MP95-2/2-1999E
ISBN 0-662-27627-2

Pour commander des exemplaires de ce rapport, communiquer

le Secrétariat national à l'alphabétisation, DRHC
Ottawa (Ontario) K1A 1K5
Téléphone: (819) 953-5280
Télécopier: (819) 953-8076
Courrier élect.: nls@fox.nstn.ca
http://www.nald.ca/nlsf.htm

An English version of this publication is available upon request

TABLE DES MATIÈRES

I. Introduction iii

II. Sommaire v

Le rôle du perfectionnement des praticiens

La recherche

Un aperçu des constatations

Un regard vers l'avenir

III. Résumé des programmes

La formation des praticiens au Yukon 1

Session d'alphabétisation en milieu de travail (Aurora College) 2

Summer Literacy Institute (Literacy B.C.) 5

Summer Literacy Institute - Stage dirigé par un mentor (Literacy B.C.) 9

Ateliers du B.C. Construction Industry Skills Improvement Council 12

B.C. Construction Industry Skills Improvement Council - Établissement de profils d'emploi 16

De la salle de classe au lieu de travail - La formation des formateurs en milieu de travail (Alberta Vocational College - Edmonton) 19

Le perfectionnement des formateurs en milieu de travail (Alberta Vocational College - Calgary) 22

L'alphabétisation en milieu de travail sur le terrain (Calgary Learning Centre) 25

Rester dans le jeu : L'éducation en milieu de travail (Saskatchewan Workplace Education Consortium) 29

Le programme de formation d'animateurs entre pairs du programme WEST (Saskatchewan Federation of Labour) 33

L'éducation de base en milieu de travail (Éducation en milieu de travail Manitoba) 36

Certificat supérieur d'éducation en milieu de travail (Éducation en milieu de travail Manitoba) 39

Manitoba Association of Workplace Educators and Consultants 43

TABLE DES MATIÈRES - suite

L'éducation en milieu de travail en Ontario 46
Formation des instructeurs du Programme d'éducation de base pour la formation professionnelle (Fédération du travail de l'Ontario) 50
Cours pour les formateurs du programme W/WEBS 54
L'apprentissage en milieu de travail (Collège Frontière) 58
Atelier de formation de base (Laubach Literacy of Canada) 60
La formation des praticiens au Québec (Centre d'alphabétisation, Collège Dawson) 63
La formation des praticiens au Nouveau-Brunswick 64
Making It Work in the Classroom (Department of Education and Culture de la Nouvelle-Écosse) 65
La formation des praticiens de l'éducation en milieu de travail (Department of Education and Culture de la Nouvelle-Écosse) 68
Préparer le personnel à la formation générale à l'aide d'activités d'apprentissage adaptées au milieu de travail (Department of Education and Culture de la Nouvelle-Écosse) 72
L'éducation en milieu de travail - "Making it Work" (l'Île-du-Prince-Édouard) 75
La formation des praticiens à Terre-Neuve 78
Symposium pour les praticiens de l'Ouest 79

IV. Vue d'ensemble : Clientèle et format 82

INTRODUCTION

Ce rapport présente un aperçu de quelques-unes des possibilités de perfectionnement professionnel qui ont été offertes aux praticiens de l'éducation en milieu de travail dans tout le Canada au niveau local, régional ou national durant les dernières années[1]. Il a été produit pour le Secrétariat national à l'alphabétisation afin de répertorier certains modèles et programmes de formation conçus expressément pour les praticiens de l'éducation en milieu de travail et de faire connaître les besoins communs et les initiatives innovatrices.

L'information a été recueillie à l'aide de questionnaires et de conversations téléphoniques avec plus de trente-cinq représentants de programmes de perfectionnement des praticiens. Des recherches ont été faites dans l'Internet pour savoir s'il existait d'autres programmes canadiens de formation des praticiens. L'information a ensuite été compilée dans les résumés de programme présentés dans les pages qui suivent.

Bien qu'on se soit efforcé de présenter un échantillon complet et représentatif des possibilités de perfectionnement des praticiens offertes partout au Canada, il se peut que certains programmes ou détails ne soient pas inclus dans le rapport. Si vous aimeriez ajouter de l'information ou des résumés de programme, veuillez communiquer avec Brigid Hayes à l'adresse indiquée ci-dessous.

En conclusion, je remercie sincèrement toutes les personnes qui ont pris le temps de m'envoyer de la documentation et de répondre aux questions. Leur nom figure dans les résumés comme personne-ressource ou coordonnateur de la formation. La production du rapport n'aurait pas été possible sans leur aide. Je remercie tout particulièrement Sue Folinsbee d'avoir fourni l'aperçu historique présenté dans la section de l'Ontario.

BRIGID HAYES
Conseillère en matière de programme
Secrétariat national à l'alphabétisation
15, rue Eddy, pièce 10E10
Ottawa (Ontario)
K1A 1K5
(819) 953-5568
(819) 953-8076 téléc.
Cour. élec. : hayesb@fox.nstn.ca

---

[1] *Pour les besoins de ce rapport, le terme "praticien" désigne les enseignants, les consultants, les chercheurs, les animateurs/formateurs entre pairs et les éducateurs itinérants qui se livrent directement à des activités d'éducation en milieu de travail dans des collèges, des ministères gouvernementaux, des groupes syndicaux, des organismes communautaires ou des entreprises indépendantes.*

SOMMAIRE

Le rôle du perfectionnement des praticiens

L'avenir de l'éducation en milieu de travail, bien plus que celui de nombreux autres domaines, repose sur une étroite collaboration entre les organismes et les personnes qui jouent des rôles différents mais tout aussi importants. Pour maintenir l'élan de la formation de base en milieu de travail et pour faire face aux défis de ce domaine durant la prochaine décennie et par la suite, tous les intervenants devront prendre appui sur leur expérience et leur expertise actuelles afin d'atteindre un niveau supérieur de reconnaissance publique et de professionnalisme.

Plus particulièrement, il sera important pour les praticiens de pouvoir «livrer la marchandise», c'est-à-dire de répondre efficacement aux besoins changeants des intervenants locaux, régionaux ou nationaux. On accorde de plus en plus d'attention aux résultats de la formation et à la qualité des services. Par ailleurs, les intervenants ont des attentes plus élevées en raison des nouvelles priorités fiscales et de l'expérience des programmes efficaces. Les praticiens doivent non seulement avoir des compétences et des connaissances dans une multitude de domaines et de rôles, mais ils doivent continuer à faire face aux défis avec polyvalence et créativité.

Cela signifie que le perfectionnement des praticiens joue un rôle essentiel dans le développement de l'éducation en milieu de travail en tant que domaine et en tant que profession. Les nouveaux praticiens doivent connaître les principes fondamentaux et les techniques d'enseignement de l'éducation en milieu de travail. De plus, ils auront peut-être besoin de compétences particulières en matière de planification de programme, d'évaluation ou de promotion. Les praticiens plus expérimentés auront besoin d'information et de formation pour développer leurs spécialités et trouver des moyens d'appliquer les résultats des recherches avant-gardistes. Ils devront aussi trouver des occasions de tirer des enseignements d'autres intervenants et de professions connexes. Les praticiens qui sont actifs depuis longtemps voudront peut-être considérer l'éducation en milieu de travail d'un point de vue plus théorique, afin d'élargir la base de connaissances actuelle et de créer des cadres conceptuels qui mèneront à la conception de nouveaux modèles d'enseignement ou de programme.

Bref, tout comme les entreprises et les groupements syndicaux sont avantagés par l'adoption d'une approche stratégique à l'égard du perfectionnement du personnel, les intervenants du domaine de l'éducation en milieu de travail gagnent à considérer qu'ils font partie d'une «organisation d'apprentissage» qui s'efforce de promouvoir la croissance professionnelle à tous les niveaux d'expérience.

Cependant, avant de planifier le développement futur de la profession, il est utile de connaître les efforts qui ont été faits jusqu'à maintenant pour former les praticiens. Ce document présente un aperçu de diverses initiatives de perfectionnement des praticiens qui ont été prises durant ces premières étapes formatives de l'éducation en milieu de travail au Canada. Allant d'ateliers locaux jusqu'à des conférences nationales, ces initiatives reflètent le caractère local de l'éducation en milieu de travail et illustrent les besoins communautaires auxquels on a répondu de manière à tenir compte des objectifs locaux ou régionaux et des participants. Ce compte rendu des initiatives de perfectionnement des praticiens montre également les éléments communs qui existent à travers le pays et indique de nouvelles orientations pour encourager le développement continu de la profession.

La recherche

Des entrevues personnelles ont été menées auprès d'administrateurs et de planificateurs qui s'occupent directement d'éducation en milieu de travail, afin de recueillir les données sur les initiatives de perfectionnement des praticiens qui ont été offertes au Canada durant les dernières années. De plus, des recherches ont été faites dans l'Internet pour trouver d'autres organismes qui offrent des activités de formation des praticiens. Au total, on a demandé à plus de trente-cinq personnes (représentant chaque province et territoire) de décrire les possibilités de perfectionnement professionnel des praticiens offertes au niveau local et régional.

La recherche était axée principalement sur les activités de formation structurées et conçues expressément pour les praticiens de l'éducation en milieu de travail. Cela signifie que dans les cas où des sujets d'éducation en milieu de travail faisaient partie de programmes de formation destinés à d'autres éducateurs et professionnels (p. ex. enseignants d'école secondaire, agents de ressources humaines, alphabétiseurs, etc.), ces programmes n'ont pas été décrits en détail dans le rapport. De même, un certain nombre d'initiatives informelles de perfectionnement professionnel ont été recensées durant les entrevues, mais elles n'ont pas été décrites en détail dans le rapport. Elles sont énumérées brièvement à la page x.

Un aperçu des constatations

Voici un aperçu des principales constatations de la recherche :

✎ **Clientèle** : En général, les initiatives de perfectionnement professionnel visent l'un des groupes suivants de praticiens de l'éducation en milieu de travail, ou les deux :

- les andragogues qui travaillent dans des domaines connexes et qui sont intéressés à faire partie du domaine de l'éducation en milieu de travail;
- les andragogues qui ont de l'expérience de la planification, de la réalisation et/ou de l'évaluation d'activités de formation de base en milieu de travail.

Quelques programmes ont été conçus pour les employés et les organisateurs et éducateurs syndicaux qui assumeront un rôle de formateur entre pairs. Quelques programmes ont aussi été offerts aux planificateurs et aux agents itinérants qui ont pour principale tâche de commercialiser, d'organiser et de contrôler des programmes d'éducation en milieu de travail.

✎ **Ampleur** : Jusqu'à maintenant, les programmes de perfectionnement des praticiens ont été principalement le résultat d'efforts provinciaux ou locaux, bien que l'on collabore souvent avec des spécialistes d'autres provinces ou d'autres régions pour obtenir leur aide durant les étapes de développement ou pour les inviter à présenter des exposés. À la lumière de la participation aux événements régionaux et nationaux, comme les populaires «Summer Institutes» et la première conférence nationale d'ABC CANADA intitulée «Moving Forward», il semble que les praticiens aient aussi besoin de plus vastes activités de réseautage et de partage d'expertise.

✎ **Fréquence** : Dans la plupart des provinces, les activités de perfectionnement professionnel ont été offertes aux praticiens à titre de programmes-pilotes sur une base ponctuelle et selon le besoin. Le besoin est déterminé à l'origine par les administrateurs ou les organisations qui tentent de créer ou d'accroître la capacité d'exécution dans une région. Une fois qu'il existe un groupe de praticiens expérimentés et/ou qualifiés, on offre parfois des sujets plus avancés ou spécialisés : troubles d'apprentissage, reconnaissance des acquis, partenariats durables, rédaction de propositions, questions théoriques, etc. Si un programme de formation est répété (ce qui est rare), le programme original est modifié de manière à tenir compte des besoins et des intérêts les plus courants. Les programmes de formation BEST, WEST et Laubach comptent parmi un petit nombre d'initiatives qui sont offertes régulièrement et depuis longtemps.

✎ **Niveau** : Étant donné que l'on vise principalement à créer une capacité d'exécution dans plusieurs régions, bon nombre des initiatives sont des programmes d'initiation qui sont souvent destinés à des employés ou à des andragogues provenant de domaines connexes et qui sont axés sur des connaissances générales et sur le développement de compétences pratiques en matière d'analyse de besoins, de programmation et d'enseignement. Récemment, un volet de commercialisation a été ajouté à certains cours d'initiation. Des cours et des programmes supérieurs sont offerts aux endroits où l'éducation en milieu de travail est plus établie ou en pleine évolution. Par conséquent, les cours supérieurs sont plus rares.

✎ **Liens** : Le perfectionnement des praticiens n'est généralement pas relié aux programmes existants de formation ou d'agrément offerts par les établissements reconnus. Ce sont plutôt les groupes ou les organisations offrant la formation qui reconnaissent la participation ou la réussite aux programmes. Dans certains cas, des unités de transfert sont négociées avec des universités ou des collèges, de manière à ce que la formation en matière d'éducation en milieu de travail puisse compter en vue de l'obtention d'un certificat en andragogie ou d'un diplôme de cycle supérieur.

✎ **Format** : La formation des praticiens, que ce soit de niveau débutant ou supérieur, est offerte sous forme de programmes intensifs d'une ou deux semaines, d'atelier ou de série d'ateliers. Elle n'est pas offerte sous forme de programme à volets multiples échelonné sur plusieurs années. Une seule initiative de perfectionnement des praticiens était offerte sous forme de stage dirigé par un mentor. À l'heure actuelle, les méthodes d'enseignement à distance (Internet, téléconference, correspondance) ne sont pas utilisées.

✎ **Contenu** : Les ateliers et les programmes sont axés sur les méthodes, les perspectives et l'information canadiennes. Les concepteurs et les animateurs proviennent du Canada et du domaine de l'éducation en milieu de travail; il y a très peu de volets interdisciplinaires ou internationaux. Il y a peu d'éléments théoriques, philosophiques ou scolaires, car la formation est axée sur le développement de compétences pratiques.

Sujets de la majorité des programmes	***Sujets de plusieurs programmes***	***Sujets spécialisés de quelques programmes seulement***
- le contexte plus large de l’éducation en milieu de travail - les principes et les processus de base de l’éducation en milieu de travail - les points de vue de l’industrie et des travailleurs sur l’éducation en milieu de travail - l’analyse des besoins de l’organisation - l’analyse des besoins des personnes - les outils et les méthodes de collecte d’information - les modèles de conception et d’exécution de programmes - les outils et les techniques d’évaluation de programmes	- l’analyse des tâches et les profils de compétences essentielles - l’élaboration de matériel - la commercialisation auprès des entreprises - la promotion auprès du personnel - le point de vue des éducateurs sur l’éducation en milieu de travail - comment formuler des recommandations - comment dresser des plans d’action - les règles de l’art - les principes de l’éducation des adultes - visites d’entreprise - l’évaluation des apprenants	- les mathématiques en milieu de travail - l’anglais en milieu de travail - la compréhension de documents - les troubles d’apprentissage - les facteurs interculturels - l’historique de l’éducation en milieu de travail - l’Enquête internationale sur l’alphabétisation des adultes - la connaissance de l’anglais langue seconde - comparaison de différents modèles de présentation - l’organisation industrielle et les tendances relatives à la gestion - la structure et les approches syndicales - la lisibilité et la rédaction en langage clair - les syndicats et l’éducation - l’enseignement de la lecture et de l’écriture - les styles d’apprentissage - autres possibilités d’’environnement d’apprentissage - l’usage de langage et de texte authentiques - la reconnaissance des acquis - travailler avec l’équipe de projet - la formation générale - l’assurance de la qualité et l’éducation en milieu de travail - la création de matériel de promotion multimédias

✎ **Présentation** : Tous les programmes emploient diverses activités de formation pratique et formats de présentation, y compris des exposés, des travaux de groupe, des séminaires interactifs et des discussions en groupe. De nombreux programmes offrent des visites d'entreprise pour illustrer la réalité de l'éducation en milieu de travail. Des efforts sont faits pour présenter les points de vue des entreprises, des gouvernements et des syndicats dans le cadre des activités de formation des praticiens.

✎ **Financement** : La grande majorité des programmes de perfectionnement des praticiens sont financés directement ou indirectement par des organismes ou des ministères gouvernementaux qui soutiennent l'alphabétisation en milieu de travail. Le Secrétariat national à l'alphabétisation est particulièrement actif à cet égard. Certains programmes de formation sont financés par des employeurs individuels ou des groupement syndicaux affiliés. Dans presque tous les cas, les participants aux programmes de formation reçoivent une aide financière partielle ou complète. Seulement quelques programmes de formation sont offerts sur une base de recouvrement des coûts auprès des participants.

✎ **Autres possibilités de perfectionnement professionnel** : Diverses autres possibilités de perfectionnement professionnel ont été relevées durant les entrevues. Il s'agit à la fois de possibilités non structurées de perfectionnement des praticiens et de cours non conçus expressément pour les praticiens de l'éducation en milieu de travail. Elles sont énumérées ci-dessous à titre d'information :

Possibilités de perfectionnement professionnel non structurées :

- Rencontres d'andragogues et/ou d'éducateurs en milieu de travail pour partager des idées, des connaissances et des ressources
- Appartenance à des organismes connexes : professionnels des ressources humaines et de la formation, administration des affaires, évaluation, anglais langue seconde, qualité industrielle, etc.
- Participation à des conférences
- Contact avec des firmes de consultation qui s'occupent de développement organisationnel, de formation professionnelle, d'évaluation de compétences, etc.
- Contact avec des entreprises privées qui offrent de la formation de base aux adultes (généralement en vue de l'obtention d'un diplôme de formation générale et de certificats du même genre)
- Contact avec des associations industrielles et syndicales qui s'intéressent à la formation
- Contact avec des associations communautaires (p. ex. troubles d'apprentissage)

- Contact avec des organismes de formation professionnelle, de formation en apprentissage et de formation dans les métiers
- Contact avec des conseils scolaires, des collèges et des fournisseurs de services connexes
- Conférenciers des domaines des affaires, du travail et de l'éducation
- Accès à l'Internet pour les organismes qui s'occupent de normes professionnelles, de profils d'emploi, de reconnaissance des acquis, d'évaluation, d'analyse et d'autres initiatives d'éducation en milieu de travail
- Mentorat informel et collaboration inter-équipes
- Ressources dans les bibliothèques universitaires et publiques et/ou dans les centres d'information.

Cours et programmes connexes :

- Certificat en programmes d'éducation des adultes et d'éducation permanente
- Programmes de cycle supérieur en éducation des adultes
- Grades et diplômes en éducation des adultes
- Programmes de développement des ressources humaines portant sur la culture organisationnelle, la formation et le perfectionnement, la constitution d'équipes, etc.
- Cours d'administration des affaires portant sur les tendances relatives à la gestion, les nouveaux processus de production, les initiatives en matière de qualité, etc.
- Cours spécialisés portant sur la lecture de plans, la norme ISO 9000, le système AutoCad, etc.

Un regard vers l'avenir

Durant les entrevues, un certain nombre de suggestions ont été faites à propos de l'avenir du perfectionnement des praticiens. Il a été suggéré de ...

- encourager le réseautage et le partage des connaissances dans tout le pays
- concentrer une plus grande partie des activités de perfectionnement professionnel sur la création de partenariats avec les différents intervenants du domaine de l'éducation en milieu de travail
- tenter de définir les compétences voulues/requises pour les différents types de praticiens de l'éducation en milieu de travail et s'en servir comme modèle pour planifier les programmes de perfectionnement professionnel
- donner plus de formation sur les compétences en matière de commercialisation

- améliorer les compétences en matière d'analyse de besoins organisationnels
- trouver des moyens d'accorder une reconnaissance professionnelle aux praticiens afin d'accroître la crédibilité et la perception du professionnalisme
- définir les «pratiques exemplaires» pour les différents types de praticiens
- tenir des discussions théoriques et philosophiques sur l'éducation en milieu de travail en plus de donner une formation pratique
- établir des liens avec des programmes établis, comme le CACE ou les certificats de cycle supérieur
- favoriser, soutenir et reproduire des méthodes informelles de perfectionnement professionnel
- explorer l'enseignement à distance comme moyen d'offrir des possibilités de perfectionnement professionnel à l'échelle nationale et internationale
- contribuer à la création d'un groupe de discussion (Listserv) canadien sur l'éducation en milieu de travail
- examiner les possibilités qu'offre l'Internet comme source d'information et centre de communications pour les praticiens de l'éducation en milieu de travail
- encourager la recherche universitaire et scientifique dans le domaine
- élaborer des programmes d'éducation plus complets avec l'aide d'établissements reconnus

WHITEHORSE, TERRRITOIRE DU YUKON

LA FORMATION DES PRATICIENS AU YUKON

Renseignements généraux

Le Territoire du Yukon travaille actuellement à créer des programmes d'éducation en milieu de travail. Il envisage d'offrir des activités de perfectionnement des praticiens dans l'avenir, mais aucune date n'a encore été fixée.

Personne-ressource :

Liesel Briggs, Executive Director
Yukon Learn
308, rue Hanson
Whitehorse (Yukon)
Y1A 1Y6
(867) 668-6280
(403) 633-4576 téléc.
learn@yknet.yk.ca

YELLOWKNIFE, TERRITOIRES DU NORD-OUEST

SESSION D'ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL

Renseignements généraux

Une session de formation d'une semaine offerte aux éducateurs de tous les Territoires du Nord-Ouest pour leur apprendre à créer et à offrir des activités d'alphabétisation en milieu de travail.

Hôte : Aurora College

Personne-ressource : Alexandra Milburn, Workplace Education Co-ordinator
Aurora College, Yellowknife Campus
Sac postal 9700
Yellowknife (T. N.-O.)
X1A 2R3
(403) 920-3030
(867) 920-2226 téléc.
alexandra_milburn@learnnet.nt.ca

Date : 1997

Participants

Nombre : 30

Admissibilité / antécédents : Des andragogues provenant d'une multitude de domaines, certains d'entre eux ayant de l'expérience en éducation en milieu de travail, ont été invités à participer à la session. Les participants sont venus de différentes régions des Territoires de l'Ouest et du Nunavut.

Expérience d'éducation en milieu de travail : La majorité des participants travaillaient dans des collèges communautaires ou des instituts. Beaucoup d'entre eux avaient de l'expérience en formation professionnelle et/ou en alphabétisation communautaire. Certains avaient de l'expérience en éducation en milieu de travail.

Activités actuelles d'éducation en milieu de travail : Des programmes d'éducation en milieu de travail commencent à être établis dans les T. N.-O. Parmi les andragogues qui ont participé à la session de formation, bon nombre offrent présentement des cours de d'éducation de base des adultes dans des collèges locaux et des lieux de travail. Dans certaines régions, des formateurs itinérants offrent des cours d'éducation en milieu de travail dans de petites communautés. Certains participants font des analyses de besoins ou offrent des programmes à titre de consultants indépendants, en étroite collaboration avec des collèges locaux.

■ Programme

Créé par : Sue Folinsbee (ABC CANADA) et Nancy Steel (ABC CANADA West) en collaboration avec un comité directeur composé de Cate Sills (Alphabétisation et Éducation de base des adultes, gouvernement des T. N.-O.), Glenys Dawson (Aurora College) et d'éducateurs locaux.

Durée : 35 heures sur une période d'une semaine.

Objectifs / résultats attendus :
- définir les principes fondamentaux des règles de l'art de l'éducation en milieu de travail
- formuler des stratégies pour créer des partenariats efficaces entre les travailleurs, les employeurs, les éducateurs, le gouvernement et d'autres
- acquérir et développer des compétences particulières (analyse des besoins organisationnels, mise en place d'un programme, évaluation de programme, élaboration d'un programme d'études, etc.)
- formuler une stratégie de commercialisation
- regrouper en réseau des praticiens dispersés

Sujets :
- Créer un cadre d'alphabétisation en milieu de travail (Sue Folinsbee)
- Planifier et effectuer une analyse des besoins d'éducation de base en milieu de travail (Sue Folinsbee)
- Relier les profils de compétences essentielles avec les analyses de besoins du milieu de travail (Julian Evetts et Conrad Murphy)
- Évaluation axée sur les travailleurs (Karen Bennet)

- Élaboration d'un programme d'alphabétisation et d'un programme d'études / Conception du matériel (Karen Bennet)
- Planifier un programme d'évaluation (Nancy Steel)
- Commercialisation en milieu communautaire et en milieu de travail (Nancy Steel)

Approche pédagogique : Le programme a été conçu comme un cours interactif dont la forme est semblable à un séminaire. En plus des exposés présentés par les différents animateurs, les participants ont pris part à des travaux de groupe et à des discussions pour partager leur expertise.

Matériel : Les participants ont reçu une multitude de documents contenant de l'information reliée au sujet de chaque journée, ainsi que des ressources générales.

Responsables de la formation : Sue Folinsbee et Nancy Steel

Méthodes d'évaluation : L'apprentissage n'a pas fait l'objet d'une évaluation formelle. Les programmes ont été évalués de façon formelle au moyen de questionnaires.

Attestation / reconnaissance : Sans objet.

■ Détails administratifs

Frais : Aucuns frais

Source de financement : Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi.

Objet du financement : Élaboration du programme et du matériel, déplacements et hébergement.

■ Commentaires

On prévoit que le nombre de programmes d'éducation en milieu de travail dans les différentes régions des Territoires du Nord-Ouest augmentera au cours des prochaines années, à mesure que le profil de l'éducation en milieu de travail grandira et que d'autres entreprises et organismes s'y intéresseront. De plus, le taux de roulement des éducateurs en milieu de travail est relativement élevé. On envisage donc d'offrir en 1998 un autre programme de formation officiel aux nouveaux éducateurs en milieu de travail et à ceux qui ont de l'expérience dans ce domaine.

SUMMER LITERACY INSTITUTE

■ Renseignements généraux

Un programme de formation de deux semaines, ainsi qu'un stage facultatif de quatre mois, pour les formateurs qui travaillent dans le domaine de l'éducation en milieu de travail.

Hôte : Literacy B.C.

Personne-ressource : Stacey Huget
Literacy B.C.
510, rue Hastings Ouest, bureau 622
Vancouver (C.-B.)
V6B 1L8
(604) 438-3901
(604) 438-3906 téléc.
shuget@netcom.ca

Date(s) : Juillet 1996 (version prolongée du programme d'une semaine offert en juillet 1994 - Summer Institute for literacy and adult basic education instructors).

■ Participants

Nombre : 25 (1994)[2], 25 (1996)[3]

Admissibilité / antécédents : La majorité des participants au Summer Literacy Institute de 1996 étaient des andragogues (certains d'entre eux ayant un emploi et d'autres étant sans emploi).

---

[2] Au total, 75 formateurs ont participé aux différents volets du Summer Institute de 1994. Vingt-cinq participants étaient inscrits au volet de l'éducation en milieu de travail.

[3] Au total, 50 formateurs ont participé au Summer Institute de 1996. Vingt-cinq participants ont pris part au volet de l'éducation en milieu de travail.

Expérience d'éducation en milieu de travail : Bon nombre des participants n'avaient jamais travaillé directement à offrir des programmes d'éducation en milieu de travail avant de venir au Summer Institute. Cependant, certains d'entre eux s'étaient occupés de questions liées à l'éducation en milieu de travail dans le cadre de programmes communautaires. Quelques-uns avaient planifié et/ou offert des activités d'éducation en milieu de travail avant de venir au Summer Institute.

Activités actuelles d'éducation en milieu de travail : Bon nombre des participants au Summer Institute offrent des éléments d'éducation en milieu de travail dans le cadre de programmes d'alphabétisation en attendant de trouver un emploi dans le domaine de l'éducation en milieu de travail. Plusieurs d'entre eux travaillent à offrir des programmes existants administrés par des collèges communautaires et des firmes de consultation indépendantes. Quelques-uns ont créé leur propre entreprise de consultation et ont intégré à leur gamme de services les compétences acquises au Summer Institute.

■ Programme

Créé par : Sue Folinsbee, en collaboration avec des praticiens et des planificateurs locaux (1994). Modifié par Sue Folinsbee et Nancy Steel (1996). Coordonné par Mary Thompson Boyd, responsable de la formation et du développement régional de Literacy B.C.

Durée : environ 40 heures sur une période de dix jours.

Objectifs / résultats attendus :

- examiner et analyser un cadre pour établir des programmes d'éducation en milieu de travail
- définir les principes des règles de l'art et en discuter
- formuler des stratégies pour créer des partenariats efficaces entre les travailleurs, le patronat, les éducateurs, le gouvernement et d'autres
- entendre les points de vue des gens d'affaires, des organisations syndicales et des éducateurs locaux
- améliorer les compétences nécessaires pour effectuer des analyses de besoins qui conviennent aux différentes phases du processus de planification
- apprendre à établir des priorités et à formuler un plan d'action d'après les résultats des analyses des besoins organisationnels
- planifier une évaluation de programme collective
- concevoir et élaborer un programme d'études adapté au milieu de travail
- formuler une stratégie de commercialisation

Sujets :

- Jour 1 : Éducation en milieu de travail : définitions, principes, processus, questions primordiales et cas de réussite
- Jour 2 : Comprendre les motifs de l'éducation en milieu de travail : points de vue des gens d'affaires et des travailleurs
- Jour 3 : Comprendre l'éducation en milieu de travail : le point de vue d'un éducateur
- Jour 4 : Planifier et effectuer une analyse des besoins d'éducation de base en milieu de travail
- Jour 5 : Formuler des recommandations et un plan d'action
- Jour 5 : Analyse de l'éducation de base en milieu de travail
- Jour 6 : Présenter des programmes au personnel
- Jours 7 et 8 : Concevoir un programme d'études et élaborer du matériel pédagogique
- Jour 9 : Planifier un programme d'évaluation
- Jour 10 : Formuler une stratégie de promotion et de commercialisation
- Jour 10 : Récapitulation et évaluation

Approche pédagogique : Le programme a été conçu de manière à inclure une multitude de méthodes d'enseignement. Le cours a été adapté aux besoins, aux intérêts et à l'expérience des participants. On a utilisé différentes stratégies d'apprentissage, par exemple des discussions en petit groupe et en plénière, des études de cas, des sessions de travaux pratiques et des travaux de réflexion individuelle. Durant les après-midi, on a organisé des ateliers pour examiner les questions issues des éléments du cours principal. On a tenu des discussions en groupe pour pouvoir obtenir directement les points de vue des travailleurs et de l'industrie sur les questions d'alphabétisation.

Matériel : Un guide complet de l'animateur offre un aperçu des objectifs, des activités et des documents.

Responsables de la formation : Sue Folinsbee, Nancy Steel et les animateurs de cours Dini Steyn, Tracy Defoe, Lynda Fownes, Lori Milmine.

Méthodes d'évaluation : L'apprentissage individuel a été évalué au moyen d'une autoévaluation. Le programme a été évalué à l'aide de commentaires et d'un questionnaire final.

Attestation / reconnaissance : Tous les participants ont reçu un certificat de participation de Literacy B.C. Les participants avaient aussi le droit de faire une demande de transfert d'unité au programme CACE de la University of British Columbia.

■ Détails administratifs

Frais : Les frais d'inscription et les frais d'hébergement et de repas ont été subventionnés. Les participants ont payé environ 425 $ pour le cours.

Source de financement : En 1996, le Summer Institute a obtenu une subvention à frais partagés du Ministry of Education, Skills and Training de la Colombie-Britannique et du Secrétariat national à l'alphabétisation. Le stage de formation a été financé par le Secrétariat national à l'alphabétisation.

Objet du financement : développement, administration, élaboration de matériel, aide financière aux participants.

■ Commentaires

Il a été proposé que, dans un proche avenir, le Summer Institute soit relié plus étroitement à une université ou à un collège communautaire local.

SUMMER LITERACY INSTITUTE - STAGE DIRIGÉ PAR UN MENTOR

Renseignements généraux

Un stage facultatif de quatre mois offert aux formateurs ayant terminé le cours d'éducation en milieu de travail, suivi d'un séminaire avancé d'une durée de trois jours.

Hôte : Literacy B.C. et ABC CANADA

Personne-ressource : Stacey Huget
Literacy B.C.
510, rue Hastings Ouest, bureau 622
Vancouver (C.-B.)
V6B 1L8
(604) 438-3901
(604) 438-3906 téléc.
shuget@netcom.ca

Date(s) : Octobre à juin 1997 (stage dirigé par un mentor), avril 1997 (séminaire avancé)

Participants

Nombre : 10

Admissibilité / antécédents : Dix éducateurs en milieu de travail de la Colombie-Britannique ont pris part à ce projet-pilote après avoir participé au Summer Institute de 1996.

Expérience d'éducation en milieu de travail : Certains participants aux stages n'avaient pas d'expérience directe de la planification et de la réalisation de programmes d'éducation en milieu de travail, mais ils ont acquis une bonne compréhension des questions et des techniques après avoir pris part au Summer Institute de 1996. Seulement quelques-uns des stagiaires s'étaient livrés directement à des activités de recherche ou de formation dans le domaine de l'éducation en milieu de travail.

Activités actuelles d'éducation en milieu de travail : Bon nombre des participants aux stages travaillent maintenant à planifier et à offrir des programmes d'éducation en milieu de travail à temps partiel ou à temps plein.

■ Programme

Créé par : Sue Folinsbee (Centre d'éducation en milieu de travail, ABC CANADA) et Mary Thompson Boyd (Literacy B.C.)

Durée : Quatre mois (stage), 14 heures sur une période de deux jours (séminaire avancé)

Objectifs / résultats attendus (stage dirigé par un mentor) :
- développer les compétences et la confiance des praticiens dans le domaine de l'éducation de base en milieu de travail
- prendre appui sur l'expérience existante dans le domaine
- constituer un bassin d'éducateurs en milieu de travail qualifiés
- créer, mettre à l'essai et documenter un modèle de perfectionnement professionnel
- faire intervenir les participants dans toutes les phases du perfectionnement professionnel

Objectifs / résultats attendus (séminaire avancé) :
- déterminer l'apprentissage acquis par les participants aux stages d'éducation en milieu de travail et les obstacles rencontrés
- définir et résoudre les problèmes entourant les sujets et les questions non résolus des participants
- examiner les points forts et les points faibles du processus de stage dirigé par un mentor et en discuter
- fournir des exemples et des démonstrations de propositions et d'offres écrites pour des contrats d'éducation en milieu de travail
- présenter de l'information et des ressources en vue de créer des possibilités de travail dans le domaine

108

Sujets (séminaire avancé) :

- Jour 1 : Compte rendu des stages et discussions à ce sujet, rédaction de propositions et d'offres, possibilités de travail dans le domaine.
- Jour 2 : Possibilités de travail dans le domaine et discussion des questions non résolues, évaluation du processus de mentorat, récapitulation, évaluation du séminaire, prochaines étapes.

Approche pédagogique : Les participants au cours qui ont suivi le stage ont choisi un mentor en fonction de leurs connaissances et de leur expertise ainsi que de l'endroit du stage. Les stages étaient axés sur les apprenants afin de tenir compte des différences à l'égard du style d'apprentissage, de l'intérêt et du degré d'engagement. Des lignes directrices ont été fournies afin de faciliter le processus de mentorat, et des contrats d'apprentissage ont été établis par chacun des stagiaires et leur mentor.

Matériel : Un rapport final présente un aperçu complet des liens entre les stagiaires et les mentors, des objectifs d'apprentissage, des activités et du matériel.

Mentors : Tracy Defoe, Sue Folinsbee, Lynda Fownes, Nancy Steel et Dini Steyn

Méthodes d'évaluation : L'apprentissage individuel a été évalué au moyen d'une autoévaluation. Les stages et le séminaire avancé ont été évalués à l'aide de commentaires et d'un questionnaire final.

Attestation / reconnaissance : Sans objet

■ Détails administratifs

Frais : Sans objet

Source de financement : Secrétariat national à l'alphabétisation

Objet du financement : développement, administration, élaboration de matériel, et aide financière pour les frais de déplacement, d'hébergement et de repas offerte aux participants au séminaire avancé.

BURNABY, COLOMBIE-BRITANNIQUE

ATELIERS DU B.C. CONSTRUCTION INDUSTRY SKILLS IMPROVEMENT COUNCIL

Renseignements généraux

Des possibilités de formation offertes sur demande aux éducateurs en milieu de travail et aux administrateurs.

Personne-ressource : B.C. Construction Industry Skills Improvement Council (SkillPlan)
Lynda Fownes, Manager
4303 Canada Way
Burnaby (C.-B.)
V5G 1J3
(604) 436-1126
(604) 437-7539 téléc.

Date(s) : Sur demande

Participants

Admissibilité / antécédents : Les ateliers sont offerts à tout groupe d'éducateurs ou de planificateurs intéressés.

Expérience d'éducation en milieu de travail : Bon nombre des participants ont une certaine expérience de l'éducation en milieu de travail. Cependant, la majorité sont des andragogues, des formateurs, des enseignants de niveau secondaire, des administrateurs ou des représentants de l'industrie qui veulent mieux connaître les principes et les techniques de l'éducation en milieu de travail.

Activités actuelles d'éducation en milieu de travail : Les participants appliquent les connaissances et les compétences acquises dans divers domaines, y compris la gestion des ressources humaines, l'élaboration de

110

programmes d'études de niveau secondaire, la formation industrielle et la réalisation de programmes d'éducation en milieu de travail.

■ Ateliers

A. Analyse des compétences de base en milieu de travail

Durée : variable, allant de trois heures à quatre jours.

Objectifs / résultats attendus :

- offrir une méthodologie pour définir les compétences de base dans le contexte du milieu de travail
- mieux faire connaître les applications possibles de l'analyse des compétences de base en milieu de travail
- développer les compétences en offrant des possibilités de mise en pratique

Approche pédagogique : Les ateliers sont adaptés aux besoins du groupe de participants et comprennent des présentations sur le contexte, la méthodologie et les applications. Si possible, les possibilités de mise en pratique comprennent des entrevues avec des titulaires de poste.

Matériel : Des documents et/ou des reliures sont remis aux participants durant l'atelier.

Responsable de la formation : Lynda Fownes

Méthodes d'évaluation : L'apprentissage n'est pas évalué de façon formelle. Les ateliers sont évalués au moyen de commentaires informels ou de questionnaires, selon le format et les circonstances.

Attestation / reconnaissance : Pour les programmes de longue durée, soit ceux de trois à quatre jours, SkillPlan remet un certificat d'achèvement aux participants.

B. Mathématiques au travail, anglais au travail, compréhension de documents

Durée : variable, allant de trois heures à quatre jours.

Objectifs / résultats attendus (mathématiques, anglais) :

- offrir aux professionnels de l'enseignement une expérience pratique de l'application des compétences linguistiques ou des compétences en mathématiques au travail
- créer un réseau regroupant les éducateurs, les formateurs et l'industrie
- offrir aux enseignants et aux éducateurs des possibilités des partager des idées sur des programmes d'études avec d'autres professionnels de l'enseignement

Objectifs / résultats attendus (compréhension de documents) :

- familiariser une multitude d'éducateurs avec les complexités de l'usage de documents en milieu de travail
- aider les éducateurs et les formateurs à préparer les apprenants adultes à faire face aux exigences relatives à la compréhension de documents en milieu de travail
- offrir une certaine motivation et des suggestions en vue d'une formation continue en matière de compréhension de documents

Approche pédagogique : Les ateliers sont présentés dans le contexte de trois différents métiers. Les participants exécutent des tâches en utilisant leurs compétences linguistiques. Il s'agit d'un apprentissage par l'expérience.

Matériel : Des documents et/ou des reliures sont remis aux participants durant l'atelier.

Responsables de la formation : Julian Evetts, Lynda Fownes, Sheila Whincup, Sue Grecki et un certain nombre de formateurs techniques de métier : Steve Salloway (électricité), John Little (plomberie), Bob Potvin (peinture).

Méthodes d'évaluation : L'apprentissage n'est pas évalué de façon formelle. Les ateliers sont évalués au moyen de commentaires informels ou de questionnaires, selon le format et les circonstances.

Attestation / reconnaissance : Pour les programmes de longue durée, soit ceux de trois à quatre jours, SkillPlan remet un certificiat d'achèvement aux participants.

■ Détails administratifs

Frais : La plupart des ateliers sont offerts sur une base de recouvrement des coûts.

Source de financement : Le ministère de l'éducation (provincial) a fourni une aide financière pour les ateliers offerts aux enseignants de la maternelle à la 12e année. Le Secrétariat national à l'alphabétisation et le ministère provincial de l'éducation des adultes ont contribué au financement des ateliers offerts aux andradogues. Un atelier a aussi été financé par Woodlinks, un organisme du secteur forestier qui parraine les enseignants de la science du bois de niveau secondaire.

B.C. CONSTRUCTION INDUSTRY SKILLS IMPROVEMENT COUNCIL - ÉTABLISSEMENT DE PROFILS D'EMPLOI

Renseignements généraux

Une possibilité de formation pour les éducateurs en milieu de travail et les administrateurs sur la base de recherches effectuées dans le cadre du Essential Skills Project.

Personne-ressource : B.C. Construction Industry Skills Improvement Council
(SkillPlan)
Lynda Fownes, Manager
4303 Canada Way
Burnaby (C.-B.)
V5G 1J3
(604) 436-1126
(604) 437-7539 téléc.

Date(s) : Sur demande

Participants

Admissibilité / antécédents : Les ateliers sont offerts à tout groupe de planificateurs, de consultants ou de concepteurs de programme intéressés. Les participants viennent de tout le Canada.

Expérience d'éducation en milieu de travail : Bon nombre des participants ont une expérience directe des questions liées aux compétences essentielles en matière de développement de la main-d'oeuvre. Les participants sont des administrateurs, des directeurs d'analyse de besoins, des concepteurs de matériel pédagogique, des fournisseurs de services, des éducateurs en formation professionnelle, des formateurs de métier, etc. Beaucoup d'entre eux occupent des postes de direction et de responsabilité.

Activités actuelles d'éducation en milieu de travail : Les participants appliquent les connaissances et les compétences acquises dans divers domaines, y compris la gestion des ressources humaines, l'administration de programmes, l'élaboration de programmes d'études de niveau secondaire, la formation industrielle et la réalisation de programmes d'éducation en milieu de travail.

■ Programme

Durée : Trois jours, plus des travaux de prélecture et des travaux à faire après les ateliers (total de cinq à dix heures supplémentaires).

Objectifs / résultats attendus :

- familiariser les participants avec le ESRP et les profils d'emploi
- apprendre aux participants à utiliser la méthodologie du ESR
- fournir des exemples d'un éventail de demandes d'établissement de profils d'emploi
- offrir aux participants des possibilités de mise en pratique pour développer leurs compétences
- créer un réseau de personnes qui établissent des profils d'emploi dans le contexte du milieu de travail.

Approche pédagogique : Les ateliers sont adaptés aux besoins du groupe de participants et comprennent des présentations sur le contexte, la méthodologie et les applications.

Matériel : Les participants reçoivent une reliure complète et un guide du lecteur du ESRP, ainsi que des travaux pratiques enregistrés sur bande vidéo.

Responsables de la formation : Carol McLeod, Glenda Lewe, Lynda Fownes

Méthodes d'évaluation : Le programme est évalué au moyen de commentaires informels et de questionnaires.

Attestation / reconnaissance : Un certificat du SkillPlan est remis aux participants une fois qu'ils ont terminé les travaux pratiques.

■ Détails administratifs

Frais : 495 $ plus TPS

Source de financement : Le projet-pilote est financé par le Secrétariat national à l'alphabétisation.

DE LA SALLE DE CLASSE AU LIEU DE TRAVAIL - LA FORMATION DES FORMATEURS EN MILIEU DE TRAVAIL

■ Renseignements généraux

Un programme de formation complet de cinq jours pour les andragogues qui s'intéressent à la création et à la réalisation d'activités d'éducation en milieu de travail.

Hôte : Alberta Vocational College - Edmonton

Personne-ressource : Karen Bennett
Community Education and Training
Alberta Vocational College - Edmonton
10215, 108^{e} Rue
Edmonton (Alberta)
T5J 1L6
(403) 427-7855
(403) 415-2543 téléc.
KBennett@edma.avc.calgary.ab.ca

Dates : 1993 à 1998 (1 à 2 fois par année)
Des ateliers portant sur l'anglais en milieu de travail ont été offerts dès 1988.

■ Participants

Nombre : Environ 18 par session.

Admissibilité / antécédents : Les participants au programme de formation proviennent d'une multitude de domaines. Le groupe de participants est composé surtout d'andragogues, mais il comprend aussi des agents de ressources humaines, des éducateurs en formation professionnelle et des consultants indépendants qui travaillent auprès de collèges communautaires.

Expérience d'éducation en milieu de travail : La plupart des participants n'ont pas beaucoup d'expérience directe de l'éducation en milieu de travail.

Activités actuelles d'éducation en milieu de travail : Une fois leur formation terminée, les participants offrent leurs services à des collèges communautaires ou à d'autres organismes qui ont des programmes d'éducation en milieu de travail. Certains formateurs intègrent leurs connaissances des questions d'éducation en milieu de travail à des travaux d'alphabétisation connexes.

■ Programme

Créé par : Karen Bennett, AVC Edmonton

Durée : 35 à 40 heures sur une période de cinq jours.

Objectifs / résultats attendus :

- préparer les formateurs à enseigner efficacement en milieu de travail et dans un lieu de travail
- apprendre à faire des analyses de besoins organisationnels ou de besoins de formation pour pouvoir adapter la formation aux besoins du milieu de travail
- comprendre les questions relatives à la formation en milieu de travail ou dans un lieu de travail
- accroître l'efficacité de différentes techniques de formation dans le domaine de l'éducation en milieu de travail
- répondre aux besoins de différents apprenants

Sujets :

- Introduction à l'éducation en milieu de travail
- Analyse des besoins
- Analyse des besoins - partie II : commercialisation et promotion
- Considérations relatives au milieu de travail
- Orientation d'un programme d'études et conception de cours
- Analyse et évaluation
- Capacités de calcul
- Troubles d'apprentissage
- Facteurs interculturels
- Anglais en milieu de travail

Approche pédagogique : Le programme est un cours dirigé par un animateur et comporte diverses présentations, y compris des discussions en groupe, des conférences, des travaux de groupe, des visites d'entreprise, des jeux de rôle, etc.

Matériel : La trousse du programme comprend un guide de l'animateur créé par un spécialiste, des rétroprojections et de la documentation, un guide des participants, ainsi qu'une bande vidéo ou un disque laser. On peut acheter ce matériel en s'adressant à la personne-ressource indiquée ci-haut.

Responsables de la formation : Le programme est dirigé par un ou deux animateurs.

Méthodes d'évaluation : L'apprentissage n'est pas évalué de façon formelle. Le programme est évalué de façon formelle au moyen de questionnaires.

Attestation / reconnaissance : Les participants reçoivent un certificat du Alberta Vocational College.

■ Détails Administratifs

Frais : Les participants paient environ 300 $ en frais d'inscription.

Source de financement initial : Le Secrétariat national à l'alphabétisation et une contribution additionnelle de Alberta Advanced Education and Career Development.

Objet du financement : Élaboration du programme et du matériel.

CALGARY, ALBERTA

LE PERFECTIONNEMENT DES FORMATEURS EN MILIEU DE TRAVAIL

■ Renseignements généraux

Un programme de formation de deux jours pour initier les andragogues aux principes fondemantaux et aux techniques de l'éducation en milieu de travail.

Hôte : Alberta Vocational College - Calgary (AVC)
(Bow Valley College)
Personne-ressource : Karen Hammond
Assessment Centre
AVC Calgary
332, 6e Avenue Sud-Est
Calgary (Alberta)
T2G 4S6
(403) 297-4776
(403) 297-4070 téléc.
khammond@avc.calgary.ab.ca

ou ...
2832, 63e Avenue Sud-Ouest
Calgary (Alberta)
T3E 5J9
(403) 249-9860

Dates : Juin 1997

■ Participants

Nombre : 12

Admissibilité / antécédents : Les participants ont été choisis en fonction de leur expérience et de leur expertise dans les domaines de la formation en milieu de travail, de l'alphabétisation de l'enseignement de l'anglais langue seconde. De plus, les participants ont été choisis d'après leur volonté et leur capacité d'offrir des services de grande qualité à AVC - Calgary. Avant le programme, les participants ont dû faire une série de lectures sur une multitude de sujets.

Expérience d'éducation en milieu de travail : Certains participants ont été exposés à l'éducation en milieu de travail, mais la majorité n'avaient pas d'expérience directe des programmes ou de l'enseignement dans ce domaine.

Activités actuelles d'éducation en milieu de travail : Les participants qui ont terminé la formation appliquent leurs connaissances dans différents domaines. Certains offrent des services contractuels au collège, tandis que d'autres continuent de travailler comme consultants indépendants.

■ Programme

Créé par : Karen Hammond et Julian Evetts

Durée : Deux à trois jours

Objectifs / résultats attendus :
- créer une équipe de formateurs et de consultants en milieu de travail pour le volet Workplace Essential Skills Training du Business Training Unit.
- offrir une introduction générale aux sujets et aux processus de l'éducation en milieu de travail
- apprendre et mettre en pratique les principales stratégies de collecte et d'analyse de données en milieu de travail
- apprendre à établir des profils d'emploi et à utiliser une matrice de formation locale
- acquérir des compétences en matière de compréhension, de lisibilité et d'utilisation de documents

Sujets :
- Mise en contexte : éducation en milieu de travail
    - Historique et raison d'être
    - Recherches en matière de compétences de base
    - Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes
    - Défis pour les apprenants de langue seconde
- Cinq modèles d'éducation
    - Modèle sectoriel
    - Tutorat entre pairs
    - Enseignement debout
    - Modèles intégrés
    - Centre d'apprentissage
    - Analyse de besoins organisationnels
    - Raison d'être
    - Modèle du processus

- Étude de cas
- Principes des règles de l'art
- Organisation industrielle et structure syndicale
- Outils du métier (questionnaires, sondages et groupes de discussion)
- Entrevues sur les compétences de base
- Profils des compétences de base
- Entrevue simulée et analyse
- Analyse de données
- Comparaison de tableaux
- Représentation visuelle
- Matrice de formation
- Compréhension de documents et lisibilité
- Récapitulation et évaluation

Approche pédagogique : Le programme comprend des lectures, des présentations, des jeux de rôle, une étude de cas, des vidéos et diverses activités. La présentation de l'information est suivie d'exercices pratiques.

Matériel : Les participants reçoivent une reliure complète de documents à lire avant le programme. La reliure comprend une bibliographie et des échantillons de documents. Durant tout le programme, d'autres documents sont ajoutés à la reliure.

Responsables de la formation : Karen Hammond et Julian Evetts

Méthodes d'évaluation : Le programme est évalué de façon formelle au moyen d'un questionnaire rempli par tous les participants.

Attestation / reconnaissance : Les participants reçoivent un certificat du Alberta Vocational College.

■ Détails administratifs

Frais : Sans objet

Source de financement initial : Alberta Vocational College - Calgary

Objet du financement : Administration, élaboration du programme et du matériel, soutien des participants.

L'ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL SUR LE TERRAIN

Renseignements généraux

Un programme de formation des formateurs du domaine de l'alphabétisation en milieu de travail, d'une durée de 56 heures, qui s'appuie sur l'expertise des coordonnateurs d'alphabétisation communautaire pour leur permettre d'offrir des services aux entreprises et aux organisations syndicales dans leur communauté.

Hôte : Calgary Learning Centre

Personne-ressource :

Anne Price, Exec. Director
Calgary Learning Centre
3930, 20^e Rue Sud-Ouest
Calgary (Alberta)
(403) 686-9300
(403) 686-0627 téléc.
calernc@cadvision.com

Nancy Steel
a/s Literacy Co-ordinator of Alberta
Alberta Vocational College
332, 6^e Avenue Sud-Est
Calgary (Alberta)
T2G 4S6
(403) 297-4777
(403) 297-4949 téléc.

Dates : Automne de 1997

Participants

Nombre : 12 à 15

Admissibilité / antécédents : Les participants étaient des praticiens expérimentés et des coordonnateurs d'alphabétisation communautaire de tout l'Alberta.

Expérience d'éducation en milieu de travail : La plupart des participants n'avaient jamais travaillé de façon formelle avec des entreprises et des organisations syndicales, mais ils avaient beaucoup d'expérience à répondre aux besoins d'alphabétisation des apprenants en milieu de travail.

Activités actuelles d'éducation en milieu de travail : Après le programme, bon nombre des participants ont commencé à travailler comme consultants, soit de façon indépendante ou dans des établissements d'enseignement.

■ Programme

Créé par : Nancy Steel

Durée : Quatre sessions de deux jours, soit un total de 56 heures.

Objectifs / résultats attendus :
- donner aux coordonnateurs d'alphabétisation les connaissances, les compétences et les méthodes nécessaires pour leur permettre de créer, de commercialiser et d'offrir des programmes d'alphabétisation en milieu de travail dans leur communauté
- développer la confiance et la capacité de répondre aux demandes de renseignements des clients éventuels
- engendrer la discussion sur les questions et les principes de l'alphabétisation en milieu de travail
- comprendre et appliquer les principes du rendement des investissements et de l'économique pour pouvoir vendre les programmes
- se familiariser avec les différents moyens de commercialiser l'éducation en milieu de travail
- acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour entreprendre des activités de commercialisation, d'analyse de besoins, de conception et de réalisation de programmes, et d'évaluation
- agir comme mentor auprès des coordonnateurs d'alphabétisation en milieu de travail afin de soutenir leurs efforts

Sujets :
- Module 1 : Cadre de réflexion sur l'alphabétisation en milieu de travail
  - Vers une définition de l'alphabétisation en milieu de travail
  - Tendances ayant une incidence sur le besoin de programmes d'alphabétisation en milieu de travail
  - Comprendre les intervenants et leur rôle
  - Alphabétisation en milieu de travail en tant que partenariat gagnant
- Module 2 : Cadre de réflexion sur l'alphabétisation en milieu de travail (suite)
  - Principes des règles de l'art
  - Élargir la perception de l'éducation de base en milieu de travail
  - Questions d'éthique

124

  - Foire des ressources - Quels outils existe-t-il?
  - Introduction à l'analyse des besoins organisationnels
- Module 3 : Analyse des besoins organisationnels
  - Étudier l'entreprise
  - Constituer l'équipe
  - Planifier la stratégie d'analyse
  - Concevoir l'outil
  - Entreprendre l'analyse
  - Présenter les conclusions
  - Formuler des recommandations
  - Analyser les besoins d'anglais langue seconde
  - Questions de culture en milieu de travail
  - Différences entre l'analyse des besoins d'alphabétisation en milieu de travail et d'éducation en milieu de travail
  - Anglais langue seconde et alphabétisation en anglais langue seconde
- Module 4 : Modèles d'élaboration de programmes d'études
  - Modèles de réalisation de programmes
  - Élaboration d'un programme d'études
  - Du programme d'études au matériel pédagogique
  - Compréhension de documents
- Module 5 : Analyse de besoins individualisée et troubles d'apprentissage
  - Administration de tests par opposition aux analyses
  - Conception d'un outil d'analyse des besoins individuels
  - Troubles d'apprentissage en milieu de travail
- Module 6 : Évaluation et administration de programmes
  - Pourquoi faire une évaluation?
  - Qu'est-ce que l'évaluation collective?
  - Étapes de planification et d'évaluation
  - Éléments de l'administration de programmes
- Module 7 : Commercialiser l'alphabétisation en milieu de travail
  - Commercialiser l'alphabétisation en tant que question d'intérêt - pratiques actuelles
  - Analyser la clientèle
  - Comprendre l'avantage concurrentiel
  - Faire la présentation
  - Élaborer le plan de commercialisation
  - Faire comprendre l'éducation de base en milieu de travail au personnel

Approche pédagogique : Le programme comporte une multitude d'activités, de présentations et de méthodes. Des conférenciers invités et des panélistes du gouvernement, du monde du travail et de l'industrie ont contribué leurs idées et leur expérience. Tout au long du programme, les participants ont eu de nombreuses occasions d'étudier l'information et d'examiner ses applications. Les jeux de rôle, les activités pratiques et les discussions en groupe ont permis d'échanger des idées et d'acquérir des compétences pratiques. Les activités du programme étaient accompagnées de présentations de matériel documentaire.

Matériel : Un manuel décrivant le programme a été produit par Nancy Steel. Les participants ont reçu une reliure contenant du matériel, de la documentation et des documents de référence.

Responsable de la formation : Nancy Steel

Conférenciers invités : Karen Bennet (AVC Edmonton), Julian Evetts (AVC Calgary), Greg Maruca (U.N.I.T.E.), Ian Thorn (C.E.P.U.), Dave Nichols (Imperial Oil) et Gayle Reid (Calgary Learning Centre).

Méthodes d'évaluation : Les sessions de formation individuelles ont été évaluées au moyen de commentaires en groupe et à l'aide de sondages effectués par un comité d'évaluation.

Attestation / reconnaissance : Les participants ont reçu un certificat informel.

■ Détails administratifs

Frais : Sans objet

Source de financement initial : Secrétariat national à l'alphabétisation.

Objet du financement : Élaboration du projet-pilote, aide financière aux participants, élaboration et administration du programme, matériel des participants, aide financière pour les frais de déplacement.

REGINA, SASKATCHEWAN

RESTER DANS LE JEU : L'ÉDUCATION EN MILIEU DE TRAVAIL

■ Renseignements généraux

Un cours d'introduction d'une semaine pour les formateurs et les consultants qui ont de l'expérience en andragogie et qui s'intéressent à l'éducation en milieu de travail.

Hôte : Workplace Education Consortium in Saskatchewan

Personne-ressource : Ginny Carpenter, Project Co-ordinator
Workplace Education Consortium in Saskatchewan (WECS)
Case postale 2311
Regina (Sask.)
S4P 3Z5
(306) 777-6013
(306) 777-6100 téléc.
wecs@sk.sympatico.ca
www.nald.ca\wecs.htm

Dates : 1996, 1997

■ Participants

Nombre : 16 (1996), 13 (1997)

Admissibilité / antécédents : Les personnes ayant de l'expérience en andragogie et intéressées à l'éducation en milieu de travail pouvaient faire une demande de participation à l'atelier. Toutes les demandes ont été acceptées.

Expérience d'éducation en milieu de travail : La majorité des participants venaient de collèges communautaires ou d'instituts et avaient de l'expérience en formation professionnelle et/ou en alphabétisation communautaire. Certains participants étaient des entrepreneurs indépendants. Plusieurs participants à la séance de formation de 1997 avaient de l'expérience directe de l'éducation en milieu de travail.

Activités actuelles d'éducation en milieu de travail : Environ la moitié des participants aux séances de 1996 et de 1997 avaient fait un peu de travail dans le domaine de l'éducation en milieu de travail. Certains avaient effectué des analyses de besoins organisationnels et d'autres avaient réalisé des projets pour le Secrétariat national à l'alphabétisation ou mis en oeuvre des programmes dans leur région.

■ Programme

Créé par : Margerit Roger (1996) à partir de l'expérience de deux cours offerts au Manitoba. Le programme de 1997 a été conçu par Bebe Ivanochko et Pat Hoffman d'après le cours de 1996.

Durée : 35 heures sur une période d'une semaine.

Objectifs / résultats attendus :
- Initier les andragogues au domaine l'éducation en milieu de travail et leur inculquer les compétences nécessaires pour effectuer des analyses de besoins et des analyses de tâches d'alphabétisation
- Constituer un bassin d'éducateurs en milieu de travail qualifiés et bien informés en Saskatchewan

Sujets :
- Jour 1 : Les intervenants (définitions de l'éducation en milieu de travail, identification des intervenants, points de vue différents, facteurs qui influencent les intervenants)
- Jour 2 : Collecte d'information (information requise, analyse des besoins organisationnels, séances d'information, entrevues avec les participants éventuels, discussion en groupe avec des gens d'affaires et des travailleurs)
- Jour 3 : Élaborer un programme d'éducation en milieu de travail (vérification des connaissances linguistiques et des capacités de lecture et d'écriture, choix et formulation des objectifs, présentation des résultats à l'équipe, visites d'entreprise)
- Jour 4 : Planification pédagogique et conception de matériel didactique (enseignement basé sur le contenu, intégration du lieu de travail et de la salle de classe, conception et adaptation de matériel didactique)

- Jour 5 : Évaluation et suivi du programme (rôle de l'évaluation, communication des résultats, l'instructeur en tant que consultant indépendant)

Le programme révisé (1997) était centré davantage sur le perfectionnement des compétences en matière d'analyse des besoins organisationnels et d'analyse des tâches d'alphabétisation.

Approche pédagogique : Le programme a été conçu comme un cours dont la forme est semblable à un séminaire. En plus des présentations du responsable de la formation, les participants ont pris part à des travaux et à des discussions de groupe. Le programme comprenait également une visite d'entreprise et une présentation en groupe par des représentants de l'industrie et des milieux syndicaux. De l'information supplémentaire sur l'éducation en milieu de travail était présentée sur des panneaux d'affichage pendant toute la durée du programme.

Matériel : Les participants ont reçu une reliure complète ainsi que des documents additionnels sur des ressources, des articles et de l'information portant sur les sujets du jour.

Responsables de la formation : Margerit Roger, M.Ed. (Winnipeg) en 1996; Bebe Ivanochko et Pat Hoffman (La Ronge, Regina) en 1997.

Méthodes d'évaluation : L'apprentissage n'a pas été évalué de façon formelle. Les programmes ont été évalués de façon formelle au moyen de questionnaires.

Attestation / reconnaissance : À la fin du programme, les participants ont obtenu un certificat du WECS.

■ Détails administratifs

Frais : 200 $ par participant

Source de financement : Secrétariat national à l'alphabétisation

Objet du financement : Élaboration du programme et du matériel, aide financière pour les frais de déplacement et d'hébergement

■ Commentaires

La présentation en groupe par des représentants de l'industrie et des milieux syndicaux et les visites d'entreprise (deux visites par cours) ont été très profitables et hautement cotées dans l'évaluation.

Des programmes formels d'éducation en milieu de travail commencent à être mis sur pied en Saskatchewan, mais de nombreuses entreprises ont créé leur propre système de formation et de perfectionnement adapté à leur organisation; le domaine commence à peine à se développer pour quelques-uns des participants du secteur de l'aphabétisation en milieu de travail.

LE PROGRAMME DE FORMATION D'ANIMATEURS ENTRE PAIRS DU PROGRAMME WEST

Renseignements généraux

Un programme d'initiation de deux semaines pour les travailleurs qui veulent devenir des animateurs entre pairs dans le cadre du programme WEST.

Hôte : WEST Program, Saskatchewan Federation of Labour

Personne-ressource : Ron Torgerson, Co-ordinator
WEST, Saskatchewan Federation of Labour
2709, 12^e Avenue, bureau 103
Regina (Sask.)
S4T 1J9
(306) 924-8574
(306) 525-8960 téléc.
sfl.west@sk.sympatico.ca

Dates : une fois par année depuis 1991.

Participants

Nombre : environ dix par session.

Admissibilité / antécédents : Les participants éventuels sont des employés recommandés par le coordonnateur du programme d'après des renseignements recueillis lors de séances d'information et d'entrevues personnelles. Les participants doivent s'engager à jouer un rôle d'animateur entre pairs pendant une période de deux ans (si possible) après le programme.

Expérience d'éducation en milieu de travail : Les participants proviennent de différents lieux de travail et ont démontré qu'ils sont capables de jouer un rôle d'animateur dans des situations de travail. Une expérience antérieure d'éducation en milieu de travail n'est pas exigée.

Activités actuelles d'éducation en milieu de travail : Tous les participants au programme de formation remplissent leur engagement de jouer un rôle d'animateur entre pairs.

■ Programme

Créé par : Lori Stinson-O'Gorman, d'après un modèle de formation ayant servi au programme BEST.

Durée : Environ 90 heures sur une période de deux semaines, à quelques semaines d'intervalle (le programme est résidentiel et comprend des activités ayant lieu en soirée).

Objectifs / résultats attendus :
- Donner aux participants les connaissances de base, l'expérience et la confiance nécessaires en matière d'animation entre pairs et d'enseignement coopératif aux adultes
- Former des animateurs entre pairs qualifiés et bien informés qui peuvent travailler dans différentes entreprises

Sujets :
- Éducation des adultes : expériences et principes
- Aperçu du programme WEST
- Reconnaître les besoins d'alphabétisation
- Nos racines syndicales
- Les syndicats et l'éducation
- Alphabétisation : objectifs et méthodes
- Apprendre une autre langue
- Communication orale
- Les débuts d'un animateur de cours
- Programmes efficaces
- Mathématiques
- Lecture et écriture
- Activités de lecture et d'écriture
- Ateliers d'écriture
- Animateurs de cours du programme WEST
- Égalité et solidarité
- Analyser les besoins et établir des objectifs
- Recrutement, négociation et maintien d'un programme WEST

- Animation d'une session
- Planification, évaluation et apprentissage en tant qu'animateur de cours

Approche pédagogique : Le programme a été conçu comme un cours interactif axé sur les apprenants. En plus des présentations du responsable de la formation, les participants prennent part à de vastes travaux et discussions de groupe. Des conférenciers sont parfois invités à parler de certains sujets d'intérêt particuliers. Le programme de formation comprend une multitude de ressources multimédias.

Matériel : Les participants ont reçu une reliure contenant de l'information et des ressources diverses.

Responsable de la formation : Ron Torgerson, WEST Program

Méthodes d'évaluation : L'apprentissage est évalué de façon informelle lors de séances d'entraînement à l'animation entre pairs. Les programmes eux-mêmes sont évalués de façon formelle au moyen de questionnaires.

Attestation / reconnaissance : Les participants obtiennent un certificat du programme WEST.

■ Détails Administratifs

Frais : Le programme est offert sans frais aux participants venant de lieux de travail syndiqués. Depuis 1997, des frais sont exigés aux participants venant de lieux de travail non syndiqués.

Source de financement : Employeurs individuels, Post-Secondary Education (Saskatchewan Education), Saskatchewan Federation of Labour.

Objet du financement : Périodes d'absence du travail, matériel, frais d'exploitation, coordination et cours de formation.

WINNIPEG, MANITOBA

L'ÉDUCATION DE BASE EN MILIEU DE TRAVAIL

Renseignements généraux

Un cours d'introduction d'une semaine pour les andragogues et les consultants qui s'intéressent à l'éducation en milieu de travail.

Hôte : Comité directeur d'Éducation en milieu de travail Manitoba

Personne-ressource : Sue Turner, coordonnatrice
Éducation en milieu de travail Manitoba
Éducation et Formation professionnelle Manitoba
209 Notre Dame, 4ième étage
Winnipeg (Manitoba)
R3B 1M9
(204) 945-1682
(204) 945-0221 téléc.
sturner@edu.gov.mb
www.wem.mb.ca

Dates : Offert deux fois en 1992

Participants

Nombre : 30 (première fois), 16 (deuxième fois)

Admissibilité / antécédents : Les praticiens qui ont de l'expérience en éducation des adultes et qui s'intéressent à l'éducation en milieu de travail ont été invités à participer au programme.

Expérience d'éducation en milieu de travail : La majorité des participants étaient des formateurs indépendants ayant de l'expérience de divers programmes communautaires d'alphabétisation ou d'anglais langue seconde. La plupart des participants n'avaient aucune expérience de l'éducation en milieu de travail.

Activités actuelles d'éducation en milieu de travail : À la suite du programme de formation, la majorité des participants ont commencé à s'occuper de programmes d'alphabétisation en milieu de travail ou d'anglais langue seconde. Beaucoup d'entre eux s'occupaient encore de programmes d'éducation en milieu de travail au moment de la rédaction de ce rapport et plusieurs avaient choisi de suivre la formation menant à l'obtention du certificat supérieur.

■ Programme

Créé par : Janis McKeag

Durée : 35 heures sur une période d'une semaine.

Objectifs / résultats attendus :
- Initier les andragogues au domaine de l'éducation en milieu de travail et leur inculquer les compétences de base nécessaires pour effectuer des analyses de besoins et des analyses de tâches d'alphabétisation

Sujets :
- Les intervenants
- Analyses de besoins organisationnels
- Analyses de tâches d'alphabétisation
- Visites d'entreprise
- Styles d'apprentissage
- Élaboration de programmes d'études
- Études de cas

Approche pédagogique : Le programme a été conçu comme un cours dont le style ressemble à celui d'un atelier. En plus des présentations du responsable de la formation, les participants ont pris part à des travaux de groupe, à des visites d'entreprise, à des jeux de rôle et à des discussions. Un comité de représentants des milieux syndicaux et de l'industrie ont parlé des questions relatives à l'éducation en milieu de travail et ont participé à des jeux de rôle.

Matériel : De la documentation a été distribuée aux partcipants. Un manuel de l'animateur contenant des copies de la documentation et des rétroprojections a aussi été produit.

Responsable de la formation : Janis McKeag

Méthodes d'évaluation : L'apprentissage n'a pas été évalué de façon formelle. Le programme a été évalué de façon formelle au moyen de questionnaires.

Attestation / reconnaissance : À la fin du programme, les participants ont obtenu un certificat du Comité directeur d'Éducation en milieu de travail Manitoba.

■ Détails administratifs

Frais : frais d'inscription de 25 $

Source de financement : Secrétariat national à l'alphabétisation

Objet du financement : Élaboration du programme et du matériel, aide financière pour les frais de déplacement et d'hébergement.

■ Commentaires

Un processus de présélection aurait été utile pour s'assurer que la formation soit donnée aux candidats les plus convenables. Il aurait aussi été utile de donner aux participants des travaux à faire à domicile durant toute la semaine. Les visites d'entreprise ont été très profitables et, d'une certaine façon, ont assuré à la formation le meilleur rendement à long terme. À l'avenir, la formation pourrait être basée sur les visites d'entreprise en raison de leur grand impact sur les participants.

WINNIPEG, MANITOBA

CERTIFICAT SUPÉRIEUR D'ÉDUCATION EN MILIEU DE TRAVAIL

Renseignements généraux

Un programme de formation de deux semaines, reconnu par les universités, pour les éducateurs en milieu de travail et les consultants expérimentés.

Hôte : Comité directeur d'Éducation en milieu de travail Manitoba

Personne-ressource : Sue Turner, coordonnatrice
Éducation en milieu de travail Manitoba
Éducation et Formation professionnelle Manitoba
209 Notre Dame, 4ième étage
Winnipeg (Manitoba)
R3B 1M9
(204) 945-1682
(204) 945-0221 téléc.
sturner@edu.gov.mb
www.wem.mb.ca

Dates : 1996

Participants

Nombre : 18

Admissibilité / antécédents : Les praticiens ayant de l'expérience en enseignement et/ou en consultation dans le domaine de l'éducation en milieu de travail. Des représentants de la Colombie-Britannique, de l'Alberta et de la Saskatchewan ont participé à la première semaine du programme à titre d'observateurs.

Expérience d'éducation en milieu de travail : La majorité des participants étaient des formateurs ou des consultants ayant de l'expérience dans une multitude d'industries. La plupart avaient entre deux et six ans d'expérience dans le domaine de l'éducation en milieu de travail.

Activités actuelles d'éducation en milieu de travail : Tous les participants au programme de formation ont continué de trouver de l'emploi dans le domaine de l'éducation en milieu de travail et beaucoup d'entre eux travaillent actuellement (mais non exclusivement) à créer et à offrir des programmes d'éducation en milieu de travail.

■ Programme

Créé par : Margerit Roger

Durée : 80 heures sur une période de deux semaines, à plusieurs mois d'intervalle.

Objectifs / résultats attendus :
- Mieux faire connaître aux praticiens la «clientèle» des gens d'affaires et des travailleurs ainsi que leurs points de vue sur la formation et l'éducation en milieu de travail
- Acquérir des compétences particulières pour répondre plus efficacement aux besoins et aux intérêts de la clientèle des gens d'affaires et des travailleurs
- Accroître le professionnalisme des praticiens de l'éducation en milieu de travail

Sujets :
Première semaine : Apprendre à connaître le client
- Perspectives de l'éducation en milieu de travail
- Tendances et changements dans le milieu de travail d'aujourd'hui
- Points de vue de l'industrie et des travailleurs sur la formation et l'éducation en milieu de travail
- Analyse des besoins de formation
- Planification de programme

Deuxième semaine : Intégrer le lieu de travail et la salle de classe
- Évaluation et responsabilité
- L'apprenant adulte
- Nouveaux environnements d'apprentissage

138

- Utilisation de langage et de texte authentiques
- Projets en cours

Approche pédagogique : Le programme est un cours intensif et rigoureux qui allie la théorie avec la pratique. Il consiste à la fois en un cours dont la forme est semblable à un séminaire et en un partage d'information et d'idées entre pairs. Les principales activités étaient des exposés présentés par des invités, des travaux de groupe dirigés et des discussions assistées sur certains sujets. Le programme comprenait aussi un choix de visites d'entreprise ainsi qu'une discussion en groupe suivie de réunions en petits groupes pour traiter de questions particulières. Un présentoir montrant des statistiques du domaine, des idées, de l'information et des ressources a été établi durant la première semaine du programme.

Matériel : Chaque participant a reçu une reliure contenant des ressources documentaires, une série de lectures, des feuilles de travail, etc.

Responsable de la formation : Margerit Roger

Méthodes d'évaluation : À la fin de chaque journée, les participants étaient encouragés à écrire de façon réfléchie. Des travaux écrits étaient donnés aux participants à la fin de chaque semaine. Les personnes qui voulaient obtenir un certificat de participation et/ou une unité d'études de cycle supérieur en éducation permanente de l'université du Manitoba devaient aussi présenter un projet ou un mémoire à un spécialiste en andragogie du ministère de l'Éducation du Manitoba. Le programme a été évalué de façon formelle au moyen d'un questionnaire distribué aux participants à la fin de chaque semaine.

Attestation / reconnaissance : Les participants ayant satisfait aux exigences du cours ont reçu un certificat de participation et/ou une unité complète en vue de l'obtention d'un diplôme de cycle supérieur en éducation permanente de l'université du Manitoba.

■ Détails administratifs

Frais : 40 $ par participant

Source de financement : Secrétariat national à l'alphabétisation

Objet du financement : Élaboration du programme et du matériel, aide financière pour les frais de déplacement et d'hébergement.

▪ Commentaires

Le programme était très intensif et il aurait été préférable d'étaler le calendrier des activités sur une plus longue période.

MANITOBA ASSOCIATION OF WORKPLACE EDUCATORS AND CONSULTANTS

Renseignements généraux

Des ateliers et des séminaires individuels offerts mensuellement à des éducateurs en milieu de travail et à des consultants qui ont de l'expérience ou non dans le domaine de l'éducation en milieu de travail.

Hôte : Manitoba Association of Workplace Educators and Consultants

Personne-ressource : M.A.W.E.C.
Angela Tessier, Administrator
C. P. 2039
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3R3
(204) 452-5342
(204) 897-1990 téléc.

Dates : Depuis 1996

Participants

Expérience d'éducation en milieu de travail : Les participants ont de l'expérience en planification ou en enseignement de programmes d'éducation en milieu de travail. La majorité des participants sont des consultants indépendants, mais les enseignants des collèges communautaires qui ont des responsabilités précises à l'égard des questions touchant le milieu de travail ont manifesté de l'intérêt pour le programme. Quelques-uns des participants sont des formateurs qui travaillent dans de grandes entreprises.

Activités actuelles d'éducation en milieu de travail : Tous les participants travaillent actuellement (mais non exclusivement) à créer et à offrir des programmes d'éducation en milieu de travail.

■ Programme

Durée : La durée des ateliers varie entre une heure et deux jours; il peut s'agir de présentations formelles ou de séances informelles de réflexion et de partage d'information.

Objectifs / résultats attendus :
- Répondre aux besoins et aux intérêts de formation précis au fur et à mesure qu'ils surviennent
- Offrir une possibilité de mentorat informel
- Favoriser la constitution de réseaux et le partage d'information
- Accroître le professionnalisme des éducateurs en milieu de travail

Sujets :
- L'éducateur en milieu de travail en tant que consultant (1996)
- Compréhension de documents (1997)
- Culture organisationnelle (1997)
- Troubles d'apprentissage (1997)
- Impôt sur le revenu pour les consultants (1997)
- L'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes et l'éducation en milieu de travail (1998)
- De l'établissement d'un profil d'emploi à l'élaboration d'un programme d'études (1998)
- Programmes personnalisés d'éducation en milieu de travail (1998)
- Tendances relatives à la gestion pour le nouveau millénaire (1998)
- Tendances relatives aux ressources humaines et leur effet sur la formation (1998)

Approche pédagogique : La plupart des ateliers comprennent des exposés présentés par des conférenciers invités. On a aussi organisé des séances de réflexion ayant des résultats précis.

Méthodes d'évaluation : Les ateliers sont offerts à la demande des membres et sont évalués de façon formelle au moyen d'un questionnaire.

■ Détails administratifs

Frais : Certains ateliers sont gratuits, tandis que d'autres sont offerts au prix de 10 $ par demi-journée. Les membres de l'organisme ont droit à un rabais.

Source de financement : Le Secrétariat national à l'alphabétisation par l'intermédiaire du Comité directeur d'Éducation en milieu de travail Manitoba.

Objet du financement : Aide financière aux participants, élaboration du programme et du matériel.

L'ÉDUCATION EN MILIEU DE TRAVAIL EN ONTARIO

Aperçu rédigé par Sue Folinsbee, Tri En Communications

L'Ontario a une vaste expérience du perfectionnement des praticiens qui remonte au début des années 80. Le sommaire suivant a pour but d'aider à comprendre l'évolution du perfectionnement des praticiens en ce qui a trait à l'éducation en milieu de travail.

Des organismes communautaires tels que St. Christopher's House et St. Stephens et des organisations syndicales comme le Metro Toronto District Labour Council ont commencé dès les années 70 à prendre des mesures pour répondre aux besoins d'éducation en milieu de travail. Les premiers programmes d'éducation en milieu de travail ont été créés en réponse aux questions de santé et de sécurité, aux conditions de travail médiocres et aux besoins d'apprentissage de l'anglais langue seconde et d'alphabétisation.

Au début des années 80, des éducateurs du National Centre for Industrial Language Training (NCILT) de l'Angleterre ont influencé les perceptions de l'éducation en milieu de travail en Ontario. Le NCILT a utilisé une approche organisationnelle qu'il a proposée aux employeurs en faisant valoir qu'elle pouvait améliorer la communication. Cette approche était fondée sur une perspective holistique du perfectionnement en milieu de travail. Elle reconnaissait que la formation linguistique des travailleurs ne suffisait pas et qu'il fallait aussi donner une formation interculturelle aux gestionnaires ainsi que des cours de rédaction en langage clair.

Session d'étude du NCILT de 1984

En 1984, le ministère des Affaires civiques et culturelles de l'Ontario a pris l'initiative d'organiser une session d'étude de deux semaines pour les praticiens, à laquelle ont participé quarante personnes, ainsi qu'un atelier d'une journée pour les employeurs, les syndicats et les gouvernements. Ces deux événements ont été animés par des représentants du NCILT. Ce fut le premier événement important dans le domaine de l'éducation en milieu de travail offert aux praticiens en

Ontario. Il a eu un impact durable sur l'orientation de l'Ontario en matière d'éducation en milieu de travail jusqu'à ce jour. De nombreux liens qui ont été créés entre les participants à cette première session d'étude demeurent encore solides aujourd'hui. De plus, toutes les provinces ont été invitées à participer. Plusieurs provinces de l'Ouest ont délégué des représentants à la session d'étude. Il est aussi intéressant de noter que 600 employeurs, représentants syndicaux et agents gouvernementaux ont assisté à l'atelier d'une journée.

Programme de multiculturalisme en milieu de travail

À la suite de la session d'étude de 1984, le ministère des Affaires civiques et culturelles a créé en 1985 le Programme du multiculturalisme en milieu de travail. Vers la fin des années 80, le ministère des Affaires civiques et culturelles et plusieurs organismes de services ont offert une multitude d'activités de formation des praticiens. Le ministère des Affaires civiques et culturelles avait pour but d'améliorer la communication dans les lieux de travail multiculturels. La formation de base en milieu de travail était l'un des volets de cette initiative. Bon nombre de ces activités ont duré plusieurs mois. Elles étaient axées à la fois sur un processus global de création de programmes de multiculturalisme en milieu de travail et sur des mesures particulières teles que l'analyse des besoins organisationnels, la formation en communication interculturelle, la lutte contre le racisme et l'équité en matière d'emploi.

Programme de formation de base en milieu de travail

En 1986, le gouvernement de l'Ontario a annoncé l'adoption d'un plan interministériel d'éducation de base des adultes et en a confié la direction au ministère des Affaires civiques et culturelles. En 1988, le ministère de la Formation professionnelle a créé le Programme de formation de base en milieu de travail de l'Ontario, un programme de subventions offert à la fois aux syndicats et aux employeurs pour financer des programmes en milieu de travail. Ces programmes étaient axés sur l'amélioration des capacités de lecture, d'écriture et de calcul des travailleurs.

En 1988, les programmes d'alphabétisation du ministère des Affaires civiques et culturelles ont été transférés au ministère de la Formation professionnelle. En 1989, un programme de subventions d'encouragement de deux ans, destiné aux fournisseurs de services, a été adopté pour souligner l'Année internationale de l'alphabétisation. Ce programme de subventions d'encouragement avait pour but d'entreprendre des travaux de développement et de favoriser l'innovation et l'expérimentation. Étant donné que l'éducation en milieu de travail était désormais axée sur l'alphabétisation des travailleurs, les organismes de services tels que les conseils scolaires, les organisations syndicales, les collèges communautaires et les organismes communautaires se sont montrés intéressés à offrir des activités de formation et de perfectionnement. Puisqu'il s'agissait d'un nouveau programme, le gouvernement voulait faire en sorte que ces organismes offrent des services de qualité.

Perfectionnement précoce des praticiens (en matière d'alphabétisation et de formation de base en milieu de travail)

En 1989, le George Brown College a offert aux praticiens de l'Ontario deux sessions d'étude sur l'alphabétisation en milieu de travail dans le cadre du programme de subventions d'encouragement pour les fournisseurs de services. Chacune de ces sessions d'étude a duré deux semaines. La première session a été offerte aux praticiens de la région de Toronto et la seconde aux praticiens de toute la province. Elles ont donné aux participants un aperçu des compétences, des connaissances et des aptitudes requises pour offrir des programmes en milieu de travail. L'expérience et les connaissances tirées du Programme de multiculturalisme en milieu de travail ont contribué de façon importante aux sessions d'étude. L'approche holistique ayant servi au Programme de multiculturalisme en milieu de travail a été adaptée aux activités d'alphabétisation en milieu de travail.

En 1988, les organisations syndicales ont également commencé à offrir des activités de formation des praticiens. Par exemple, la Fédération du travail de l'Ontario a commencé à offrir à ses instructeurs des sessions de formation intensives de deux semaines dans le cadre de son Programme d'éducation de base pour la formation professionnelle (BEST). Ces sessions d'étude sont offertes de façon continue au titre des activités de perfectionnement des praticiens.

Équité et formation de base en milieu de travail et de la main-d'oeuvre

En 1994, le volet des employeurs du Programme de formation de base en milieu de travail et la section de l'adaptation de la main-d'oeuvre ont fusionné pour former une nouvelle organisation appelée Équité et formation de base en milieu de travail et de la main-d'oeuvre à l'intérieur du ministère de l'Éducation et de la Formation. Cette nouvelle organisation offre du financement aux organismes de services pour leur permettre de jouer un rôle de coordination dans le domaine de l'éducation en milieu de travail, y compris des activités de commercialisation, d'analyse de besoins organisationnels et de mise en place de programmes. Le volet des travailleurs a continué à faire partie du Programme de formation de base en milieu de travail.

Plusieurs initiatives de perfectionnement des praticiens ont été entreprises par Équité et formation de base en milieu de travail et de la main-d'oeuvre. Par exemple, ABC CANADA a été engagé pour offrir dans toute la province des ateliers de perfectionnement en matière d'analyse de besoins organisationnels et d'élaboration de programmes d'études. Ces ateliers ont été offerts dans le cadre de contrats de perfectionnement des praticiens conclus avec le ministère de l'Éducation et de la Formation; une aide financière supplémentaire a aussi été accordée à cette fin par le Secrétariat national à l'alphabétisation. En 1996, le conseil scolaire d'Etobicoke a créé un programme de certificat pour les formateurs en milieu de travail grâce à des fonds obtenus d'Équité et formation de base en milieu de travail et de la main-d'oeuvre. De plus, les coordonnateurs d'Équité et formation de base en milieu de travail et de la main-d'oeuvre se réunissent régulièrement pour discuter des questions qui ont de l'importance pour leur travail.

TORONTO, ONTARIO

FORMATION DES INSTRUCTEURS DU PROGRAMME D'ÉDUCATION DE BASE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE (BEST)

■ Renseignements généraux

Une série de sessions offertes aux instructeurs en milieu de travail de divers syndicats partout en Ontario.

Hôte : Fédération du travail de l'Ontario (FTO)

Personne-ressource : Debra Hutcheon
Directrice de la formation et de l'administration
Programme BEST
Fédération du travail de l'Ontario
15, chemin Gervais, 2^{e} étage
Don Mills (Ontario)
M3C 1Y8
(416) 441-2731
(416) 441-1893 téléc.
dhutcheon@sympatico.ca

Date : Programme permanent qui existe depuis dix ans. Offert selon le besoin.

■ Participants

Nombre : Environ 20 chaque fois.

Admissibilité / antécédents : Les participants sont des collègues de travail qui sont choisis par leur syndicat en collaboration avec le personnel du programme BEST et qui proviennent de lieux de travail qui ont manifesté de l'intérêt pour l'éducation en milieu de travail.

Expérience d'éducation en milieu de travail : La plupart des participants n'ont aucune expérience dans le domaine de l'enseignement, mais ils connaissent bien la culture du milieu de travail où ils s'occuperont de faciliter l'apprentissage.

Activités actuelles d'éducation en milieu de travail : Les participants retournent à leur lieu de travail où ils s'occupent de faciliter le processus d'apprentissage de leurs collègues de travail.

■ Programme

Créé par : Le personnel du programme BEST.

Durée : La première étape est un programme résidentiel d'une durée de deux semaines.

Objectifs / résultats attendus :

- Donner aux participants un fondement en éducation des adultes pour qu'ils soient en mesure de faciliter le processus d'apprentissage lorsqu'ils retourneront à leur lieu de travail.

Sujets :

- Introduction au cours
- Programme BEST : principes de l'éducation des adultes, historique et description du programme BEST, etc.
- Éducation de la main-d'oeuvre
- Reconnaître les besoins d'alphabétisation
- Alphabétisation - Objectifs et méthodes
- Alphabétisation fondamentale
- Lecture et écriture
- Activités de lecture et d'écriture
- Apprendre une autre langue
- Communication orale
- Alphabétisation en français
- Égalité
- Atelier d'écriture
- Calcul

- Formation pratique
- Programmes efficaces
- Initiation des formateurs du programme BEST
- Administration
- Analyse des besoins
- Négociation et recrutement
- Planification, évaluation et apprentissage à titre de formateur

Approche pédagogique : La méthode d'enseignement est centrée sur l'apprenant et de nature participative et expérentielle avec un accent sur l'auto-découverte. Les formateurs sont des modèles de comportement pour les participants, c'est-à-dire qu'ils démontrent comment le programme devrait être offert en milieu de travail. Le programme allie la théorie de l'éducation des adultes avec la pratique et il vise à accroître l'estime de soi et la confiance des participants.

Matériel : Le matériel comprend diverses ressources audio-visuelles, un cahier de formation pour chaque participant, un manuel de formation des tuteurs pour ouvriers qualifiés, ainsi que du matériel que les participants peuvent utiliser en milieu de travail.

Coordonnateurs de la formation : Debra Hutcheon et Gary Wylie

Méthodes d'évaluation : L'autoévaluation se fait par la voie du processus de portefeuille. Une évaluation continue est faite par les formateurs tout au long de la session. Les participants évaluent le programme à mi-chemin et à la fin. L'évaluation continue se poursuit après le programme.

Attestation / reconnaissance : Les participants reçoivent un premier certificat de la Fédération du travail de l'Ontario à la fin de la formation et un second certificat une fois qu'ils ont fait leurs preuves comme instructeur.

■ Détails administratifs

Frais : 2000 $ par personne. 500 $ pour les sessions de formation ultérieures de trois jours. Tous les frais sont payés par l'employeur.

Financement et soutien : Le Secrétariat national à l'alphabétisation pour les projets spéciaux; les employeurs paient d'après la formule de paiement à l'acte et selon une échelle mobile; les syndicats fournissent les locaux et assurent un aide financière partielle.

151

COURS POUR LES FORMATEURS DU PROGRAMME W/WEBS

■ Renseignements généraux

Une série de dix ateliers hebdomadaires offerts par et pour des praticiens provenant de diverses organisations et régions qui s'intéressent à l'éducation en milieu de travail.

Hôte : Conseil scolaire d'Etobicoke (1996), Conseil scolaire de Toronto (1997)

Personne-ressource : Florence Guy, W/WEBS Regional Coordinator
1200, avenue Eglinton Est
Bureau 602
North York (Ontario)
M3C 1H9
(416) 383-0992
(416) 510-2566 téléc.

Dates : 1996, 1997

■ Participants

Nombre : Environ 25 chaque fois.

Admissibilité / antécédents : Les participants étaient des andragogues et des coordonnateurs ayant au moins deux ans d'expérience en anglais langue seconde, en alphabétisation et/ou en éducation de base des adultes. Plusieurs participants étaient des éducateurs en milieu de travail ou des animateurs du programme BEST. Les participants devaient être affiliés à un organisme offrant des programmes d'éducation des adultes dans la région centrale de l'Ontario (région métropolitaine de Toronto, région de York Region, et les comtés de Peel, Halton, Dufferin et Simcoe) ou être au service d'un tel organisme.

Expérience d'éducation en milieu de travail : Plusieurs participants avaient de l'expérience dans le domaine de l'éducation en milieu de travail.

Activités actuelles d'éducation en milieu de travail : Le nombre de programmes d'éducation en milieu de travail a été considérablement réduit à la suite de récentes compressions de dépenses provinciales. Cependant, la plupart des participants travaillent encore dans le domaine ou intègrent leurs connaissances des questions d'éducation en milieu de travail à d'autres programmes d'alphabétisation. Au fur et à mesure que de nouvelles orientations et de nouveaux projets seront établis, les éducateurs en milieu de travail qualifiés seront prêts à travailler.

■ Programme

Créé par : Marni Johnson, en collaboration avec Judith Bond et Grace Nicholson.

Durée : 30 heures sur une période de dix semaines.

Objectifs / résultats attendus :

- Donner un aperçu des principes et techniques de l'éducation en milieu de travail
- Comprendre les questions de changement auxquelles les gens et les organismes font face
- Comprendre les processus actuels de gestion, de qualité et de production et examiner leur effet sur la formation
- Comprendre la constitution d'une équipe et son lien avec la formation
- Comprendre les compétences d'amélioration continue requises dans un lieu de travail à haute performance
- Définir une méthode fiable pour établir des objectifs de programme
- Examiner des méthodes pour reconnaître les acquis
- Utiliser de nouvelles méthodes pour créer du matériel et des activités de classe novateurs
- Faire l'essai des techniques d'apprentissage actif
- Reconnaître le besoin et l'impact de la rédaction en langage clair dans les documents de travail

Sujets :

- Orientation aux lieux de travail - Gord Stewart, consultant

- Processus de gestion du lieu de travail pour les années 90 - Patrick Terrel, Woodbridge Courseware and Instruction
- Constitution d'équipe pour un milieu de travail efficace - Grace Nicholson et Judith Bond, formateurs d'éducation en milieu de travail du conseil scolaire d'Etobicoke
- Reconnaissance des acquis et évaluation du lieu de travail : le fondement d'un programme réussi - Judith Anne Fowler, Simcoe County Literacy Network et Marla Metson-Marnoch, W/WEBS Simcoe County Literacy Network
- Compétences d'amélioration continue : obtenir l'avantage concurrentiel - Grace et Brian Nicholson, formateur d'éducation en milieu de travail du conseil scolaire d'Etobicoke
- Conception de programmes novateurs - Brian Nicholson, formateur d'éducation en milieu de travail du conseil scolaire d'Etobicoke
- It's all in the Delivery! - Marni Johnson, coordonnatrice locale du programme W/WEBS pour la région d'Etobicoke/York et Judith Bond, formatrice d'éducation en milieu de travail du conseil scolaire d'Etobicoke
- Évaluation du lieu de travail - Sue Folinsbee, ABC CANADA
- Clarté du langage et de la conception - Corinna Frattini, Collège Frontière
- Valoriser la diversité - Zelda Fedder, Zelda Fedder Communications International

Approche pédagogique : Les ateliers ont été conçus de manière à allier la théorie à la pratique. Chaque atelier a été dirigé par un animateur différent afin de partager l'expertise dans toute la région.

Matériel : Chaque animateur d'atelier a préparé et distribué de la documentation.

Coordonnateurs de la formation : Judith Bond et Grace Nicholson

Méthodes d'évaluation : Le programme a été évalué de façon formelle à l'aide d'une série de méthodes, dont les suivantes : questionnaires sur l'atelier, commentaires continus et discussions réfléchies. Six mois après la fin du programme, un questionnaire a été posté aux participants afin d'obtenir leurs commentaires sur les connaissances retenues et sur l'application en milieu de travail des connaissances et des compétences acquises durant le programme. Les participants ont fait une auto-évaluation de l'apprentissage tout au long du programme en écrivant dans un journal.

Attestation / reconnaissance : Tous les participants ont reçu un certificat du conseil scolaire d'Etobicoke.

■ Détails administratifs

Frais : Aucuns frais (1996), environ 100 $ (1997)

Source de financement et de soutien : Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre et programme Workplace/Workforce Employment Basic Skills

Objet du financement : Planification et coordination du programme, documentation, frais postaux et administration, honoraires des animateurs.

TORONTO, ONTARIO

L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

Renseignements généraux

Session de formation continue pour devenir tuteur en milieu de travail offerte aux éducateurs en milieu de travail (jusqu'en 1995).

Hôte : Collège Frontière

Personne-ressource : Miria Iannou
Collège Frontière
35, avenue Jackes
Toronto (Ontario)
M4T 1E2
(416) 923-3591
(416) 323-3522 téléc.
Frontier_College@edu.yorku.ca

Dates : Offert de façon continue jusqu'en 1995.

Participants

Nombre : Environ 12 par session.

Admissibilité / antécédents : Les participants étaient des employés intéressés à offrir un enseignement individualisé à des collègues de travail.

Expérience d'éducation en milieu de travail : Les participants avaient très peu d'expérience à offrir une formation de base individualisée en milieu de travail.

■ Programme

Créé par : Collège Frontière

Durée : 2 jours

Objectifs / résultats attendus :
- donner aux employés les compétences nécessaires pour offrir un enseignement individualisé à des collègues de travail.

Sujets :
- Lecture
- Écriture
- Styles d'apprentissage
- Évaluation

Forme de présentation : Sessions de formation.

Matériel : Les participants ont reçu de la documentation tout au long du programme.

Responsables de la formation : Animateurs du Collège Frontière.

Méthodes d'évaluation : Soutien continu.

■ Détails administratifs

Frais : Sans objet

Source de financement et de soutien : Employeurs individuels.

TORONTO, ONTARIO

ATELIER DE FORMATION DE BASE

Renseignements généraux

Un programme pour les formateurs bénévoles en milieu de travail offert en collaboration avec Laubach Literacy.

Hôte : Laubach Literacy of Canada

Personne-ressource : Sharon Moukperian
a/s QUEST Group International
1, rue Charlotte
St. Catharines (Ontario)
L2N 3B1
(905) 646-3123
(905) 646-2773 téléc.

Dates : Offert de façon continue depuis 1987.

Participants

Nombre : variable, selon l'entreprise et le programme.

Admissibilité / antécédents : Les participants sont des employés intéressés à offrir un enseignement individualisé à des collègues de travail à l'aide de la méthode Laubach.

Expérience d'éducation en milieu de travail : Les participants sont des employés des entreprises dans lesquelles ils enseignent, mais ils ont généralement peu d'expérience dans le domaine de l'enseignement avant de suivre la formation.

■ Programme

Créé par : Laubach Literacy of Canada

Durée : 16 à 20 heures

Objectifs / résultats attendus :
- donner aux employés les compétences nécessaires pour offrir un enseignement individualisé à des collègues de travail
- apprendre aux participants à utiliser le matériel et la méthode de Laubach
- faire comprendre aux participants les questions et les besoins d'aphabétisation
- apprendre aux participants à faire des analyses de besoins individuels
- préparer les participants à suivre une formation supérieure (s'il y a lieu)

Sujets :
- Alphabétisation : questions et idées
- Comprendre les besoins d'alphabétisation
- Aperçu du matériel et des méthodes de Laubach
- Usage du matériel et des méthodes de Laubach
- Analyse de besoins individuels
- Planification des leçons
- Évaluation des apprenants
- Réexamen et renforcement du matériel et des idées
- Confidentialité
- Autonomie fonctionnelle : intégrer l'alphabétisation à la vie quotidienne
- Sons et formes de l'expression vocale
- Techniques spéciales d'enseignement (langage usuel, closure, etc.)
- Processus d'enseignement individualisé

Forme de présentation : La formation consiste en une combinaison interactive d'information conceptuelle et de développement de compétences pratiques. Le programme comprend des jeux de rôle, des études de cas, des discussions en groupe et des exercices. De temps à autre, des apprenants en alphabétisation sont invités à prendre la parole devant les participants.

Matériel : Les participants reçoivent beaucoup de documentation tout au long du programme, y compris un manuel de formation et du matériel de Laubach.

Responsables de la formation : Des formateurs et des animateurs diplômés de Laubach Literacy.

Méthodes d'évaluation : Avant de devenir des formateurs diplômés de Laubach Literacy, les participants subissent une évaluation rigoureuse et doivent satisfaire à plusieurs critères et exigences. Une fois leur diplôme obtenu, les participants sont inscrits au registre des tuteurs de l'organisme national. Une reconnaissance additionnelle est accordée lorsque les tuteurs franchissent des «étapes» qui représentent le nombre d'heures de bénévolat. Après 300 heures, les tuteurs sont reconnus comme étant des «maîtres tuteurs». Le programme est évalué par les participants au moyen d'un questionnaire.

■ Détails administratifs

Frais : Sans objet (les participants sont payés par leur employeur pour le temps qu'ils consacrent à la formation. De plus, ils sont parfois payés pour une partie ou la totalité du temps qu'ils consacrent à l'enseignement.)

Source de financement et de soutien : Les employeurs individuels selon la formule de paiement à l'acte.

■ Commentaires

Le programme actuel de perfectionnement des praticiens de Laubach Literacy of Canada est centré sur la formation des instructeurs, mais l'organisme est aussi en mesure d'offrir une formation axée sur la promotion aux planificateurs et aux commercialistes de l'éducation en milieu de travail.

MONTRÉAL, QUÉBEC

LA FORMATION DES PRATICIENS AU QUÉBEC

■ Renseignements Généraux

Au Québec, l'éducation en milieu de travail est intégrée à d'autres formes d'éducation des adultes. Par conséquent, aucun programme de formation n'a été créé expressément pour les praticiens de l'éducation en milieu de travail. À la place, la formation des instructeurs est offerte par l'intermédiaire des conseils scolaires dans des domaines connexes tels que l'alphabétisation, l'éducation des adultes et l'apprentissage du français langue seconde.

Personne-ressource :

Linda Shohet
Centre d'alphabétisation, Collège Dawson
3040, rue Sherbrooke Ouest
Montréal (Québec)
H3Z 1A4
(514) 931-8731, poste 1411
(514) 931-5181 téléc.

LA FORMATION DES PRATICIENS AU NOUVEAU-BRUNSWICK

■ Renseignements généraux

L'éducation en milieu de travail existe au Nouveau-Brunswick depuis cinq ans. Elle est offerte principalement par les collèges communautaires et par la voie de programmes communautaires. Quant au perfectionnement des praticiens, la province utilise le programme de la Nouvelle-Écosse (voir la prochaine page). Une session de formation de trois jours est prévue pour le printemps de 1998.

Personne-ressource :

Léonce Chiasson
Coordonnateur provincial du Programme
    communautaire de récupération scolaire
Coordination des programmes de formation en apprentissage
Ministère de l'enseignement supérieur
C. P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1
(506) 453-2169
(506) 444-4960 téléc.
lchiasson@gov.nb.ca

MAKING IT WORK IN THE CLASSROOM

■ Renseignements généraux

Un programme de formation de trois jours pour les éducateurs en milieu de travail à temps partiel.

Hôte : Department of Education and Culture de la Nouvelle-Écosse

Personne-ressource : Marjorie Davison
Department of Education and Culture
Adult Education Section
C. P. 578
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 2S9
(902) 424-5191
(902) 424-0666 téléc.
hlfxtrad.educ.davisome@gov.ns.ca

Date : Mars 1997

■ Participants

Nombre : 40

Admissibilité / antécédents : Les participants étaient des éducateurs en milieu de travail à temps partiel, dont la plupart se livraient directement à des activités d'exécution de programmes au moment de leur participation au cours.

Expérience d'éducation en milieu de travail : Certains participants avaient de l'expérience de l'élaboration ou de l'exécution de programmes d'éducation en milieu de travail, mais plusieurs d'entre eux n'avaient aucune expérience dans ce domaine.

Activités actuelles d'éducation en milieu de travail : Ce cours s'inscrit dans le cadre d'un effort pour accroître la capacité des provinces Maritimes de promouvoir, de planifier et d'offrir des programmes d'éducation en milieu de travail. Certains participants appliquent aussi leurs connaissances et leurs compétences dans des domaines connexes de l'éducation des adultes.

■ Programme

Créé par : Marjorie Davison (responsable), Paul Temple, Judy Purcell, Diane McDonald, Gaylene Leedham, Robin Jardine et Renette Muise

Durée : 20 heures sur une période de trois jours.

Objectifs / résultats attendus :
- offrir aux éducateurs des possibilités de perfectionnement professionnel
- créer des outils d'analyse et d'évaluation aux fins des programmes d'éducation en milieu de travail
- apprendre à élaborer des plans de cours adaptés au milieu de travail
- apprendre à planifier des activités d'apprentissage adaptées au milieu de travail
- rencontrer d'autres praticiens et établir des liens avec eux
- constituer une association de praticiens

Sujets :
- Règles de l'art de la classe en milieu de travail
- Outils et stratégies d'analyse initiale
- Travailler avec l'équipe de projet
- Programmes d'études personnalisés
- Formation générale : où se situe-t-elle par rapport à l'éducation en milieu de travail?
- Assurance de la qualité et la classe d'éducation en milieu de travail
- Élaboration d'un programme d'études en groupe
- Évaluation du participant
- Évaluation du programme

Approche pédagogique : Diverses formes d'enseignement et d'apprentissage ont été utilisées aux fins du programme, dont les suivantes : discussions en groupe, conférenciers invités, exposés, discussions et activités en petit groupe, ainsi que discussions et activités en grand groupe. Des activités de réseautage étaient organisées à la fin de la journée de travail.

Matériel : Des reliures et des documents du programme ont été distribués aux participants tout au long du cours.

Responsables de la formation : Marjorie Davison et Paul Temple

Méthodes d'évaluation : L'apprentissage individuel a été évalué au moyen d'une activité de groupe, durant laquelle les participants ont créé des activités de transfert de l'apprentissage. Le programme a été évalué à l'aide d'un formulaire et d'une activité de groupe. Un suivi par des agents itinérants était aussi prévu pour évaluer l'application de l'apprentissage après le programme.

Attestation / reconnaissance : Les participants ont reçu un certificat du Department of Education and Culture de la Nouvelle-Écosse.

■ Détails administratifs

Frais : Sans objet

Source de financement : Nova Scotia Partners for Workplace Education, Department of Education and Culture de la Nouvelle-Écosse, accord de diversification de la Nouvelle-Écosse, Secrétariat national à l'alphabétisation.

Objet du financement : Élaboration et exécution du programme, matériel, aide financière aux participants, locaux et repas.

LA FORMATION DES PRATICIENS DE L'ÉDUCATION EN MILIEU DE TRAVAIL

Renseignements généraux

Une série d'ateliers pour les praticiens et les formateurs itinérants du domaine de l'éducation en milieu de travail qui ont pour principale responsabilité de commercialiser, de planifier et de contrôler la recherche et les programmes.

Hôte : Department of Education and Culture de la Nouvelle-Écosse

Personne-ressource : Marjorie Davison
Department of Education and Culture
Adult Education Section
C. P. 578
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 2S9
(902) 424-5191
(902) 424-0666 téléc.
hlfxtrad.educ.davisome@gov.ns.ca

Dates : Janvier, mars, juillet, novembre 1997, janvier 1998 (les programmes comportaient un soutien sous forme d'un encadrement).

Participants

Nombre : Au total, 40 personnes ont participé.

Admissibilité / antécédents : Les participants provenaient de divers domaines et avaient différents niveaux d'expérience en enseignement. Il y avait des éducateurs en milieu de travail itinérants, des membres de la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse, des représentants du ministère de la Défense

(Centre de formation continue et Équipe de logistique de la formation), des éducateurs en milieu de travail itinérants de l'Île-du-Prince-Édouard et des coordonnateurs d'alphabétisation du Nouveau-Brunswick.

Expérience d'éducation en milieu de travail : La majorité des participants avaient de l'expérience en éducation en milieu de travail, surtout en planification et en élaboration de programmes. Certains participants s'étaient occupés de questions d'éducation en milieu de travail dans le cadre d'autres initiatives de formation.

■ Programme

Créé par : Marjorie Davison et Paul Temple

Durée : 14 ateliers interactifs (dont la durée varie d'une demi-journée à une journée complète)

Objectifs / résultats attendus :

- intégrer les pratiques d'éducation des adultes au milieu de travail afin de soutenir le développement des ressources humaines et le maintien d'une culture d'apprentissage à vie
- répondre aux besoins de perfectionnement professionnel des praticiens qui veulent établir des programmes d'éducation en milieu de travail dans un contexte d'éducation des adultes, en appliquant les principes de l'apprentissage des adultes à l'élaboration, à la mise en place, à l'exécution et à l'évaluation de programmes d'éducation en milieu de travail.

Sujets :

- Aperçu de l'initiative d'éducation en milieu de travail de la Nouvelle-Écosse
- Activités de promotion pour sensibiliser les travailleurs et les entreprises et les encourager à s'engager
- Création d'une trousse d'information multimédia pour des présentations
- Rôle et responsabilités de l'équipe de projet
- Utilisation d'études de cas pour comprendre et planifier l'analyse des besoins organisationnels
- Visites du lieu de travail dans le cadre de la stratégie de collecte d'information pour l'analyse des besoins organisationnels
- Entrevues individuelles pour le processus de collecte d'information

- Animation de groupes de discussion pour le processus de partage d'information durant l'analyse des besoins organisationnels
- Application de tests de lisibilité et des principes de la rédaction en langage clair aux documents de travail
- Analyse et compte rendu des données recueillies durant l'analyse des besoins organisationnels
- Rôle de l'agent itinérant auprès de l'équipe de projet pour établir des buts et des objectifs de programme mesurables
- Création d'outils d'évaluation à l'aide du matériel de travail pour mesurer les compétences de base des participants au programme
- Utilisation du matériel et des outils de travail pour élaborer des programmes d'études en lecture, en écriture, en mathématiques et en communication orale
- Utilisation de techniques d'évaluation collective pour mesurer les résultats du programme

Approche pédagogique : Diverses formes d'enseignement et d'apprentissage ont été utilisées aux fins du programme, dont les suivantes : discussions en groupe, conférenciers invités, visites sur place, discussions et activités en petit groupe, ainsi que discussions et activités en grand groupe.

Matériel : Des documents du programme ont été distribués aux participants tout au long du cours.

Responsables de la formation : Marjorie Davison et Paul Temple

Méthodes d'évaluation : Les participants ont reçu des commentaires continus tout au long du programme et après le stage pratique en entreprise. Le programme a été évalué au moyen d'une activité de groupe, de commentaires continus et de formulaires d'évaluation pour chaque atelier et toute la série d'ateliers.

Attestation / reconnaissance : Les participants ont reçu un certificat du Department of Education and Culture de la Nouvelle-Écosse.

■ Détails administratifs

Frais : Sans objet

Source de financement : Nova Scotia Partners for Workplace Education, Department of Education and Culture de la Nouvelle-Écosse, accord de diversification de la Nouvelle-Écosse, Secrétariat national à l'alphabétisation.

Objet du financement : Élaboration et exécution du programme, matériel, aide financière aux participants, locaux et repas.

HALIFAX, NOUVELLE-ÉCOSSE

PRÉPARER LE PERSONNEL À LA FORMATION GÉNÉRALE À L'AIDE D'ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE ADAPTÉES AU MILIEU DE TRAVAIL

■ Renseignements généraux

Un séminaire d'une journée pour personnaliser la préparation de la formation générale.

Hôte : Department of Education and Culture de la Nouvelle-Écosse

Personne-ressource : Marjorie Davison
Department of Education and Culture
Adult Education Section
C. P. 578
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 2S9
(902) 424-5191
(902) 424-0666 téléc.
hlfxtrad.educ.davisome@gov.ns.ca

Dates : Octobre et novembre 1997, février 1998 (d'autres ateliers seront organisés)

■ Participants

Nombre : 35 jusqu'à ce jour.

Admissibilité / antécédents : L'atelier est offert à toutes les personnes intéressées.

Expérience d'éducation en milieu de travail : La plupart des participants sont des éducateurs en milieu de travail actifs.

■ Programme

Créé par : Marjorie Davison

Durée : 1 journée

Objectifs / résultats attendus :

- donner aux formateurs les connaissances nécessaires pour planifier des programmes et créer des activités d'apprentissage en réponse aux compétences fondamentales définies à l'aide des tests de formation générale, mais dans un contexte adapté au milieu de travail (et non dans un contexte général).

Sujets :

- Aperçu de la formation générale
- Définir les compétences essentielles
- Créer des activités et du matériel adaptés au milieu de travail

Approche pédagogique : L'atelier comporte des présentations, des discussions et des activités de groupe, ainsi que des possibilités d'appliquer l'apprentissage.

Matériel : Des documents du programme sont distribués aux participants tout au long de l'atelier.

Responsable de la formation : Marjorie Davison

Méthodes d'évaluation : Les participants ont fait une activité de transfert de l'apprentissage et ont reçu un soutien de la part des agents itinérants régionaux. L'atelier a été évalué à l'aide d'un formulaire et de discussions en groupe.

Attestation / reconnaissance : Sans objet.

■ Détails administratifs

Frais : Sans objet

171

Source de financement : Nova Scotia Partners for Workplace Education, Department of Education and Culture, accord de diversification de la Nouvelle-Écosse, Secrétariat national à l'alphabétisation.

Objet du financement : Élaboration et exécution du programme, matériel, aide financière aux participants.

L'ÉDUCATION EN MILIEU DE TRAVAIL : "MAKING IT WORK"

■ Renseignements généraux

Un programme de formation de trois semaines a été offert en 1997 à trois agents itinérants de l'Île-du-Prince-Édouard qui se préparaient à commercialiser, à planifier et à contrôler des programmes d'éducation en milieu de travail. Ce programme a été modelé sur un programme qui a été créé à l'origine en Nouvelle-Écosse (voir page 65).

Hôte : Workplace Education P.E.I. Steering Committee

Personne-ressource : Barbara Macnutt, Project Manager
a/s Adult and Continuing Education
Higher Education Training and Adult Learning
3^e^ étage, édifice Shaw
105, rue Rochford
C. P. 2000
Charlottetown (Î.-P.-É.)
C1A 7N8
(902) 368-6286
(902) 368-6144 téléc.
bemacnutt@gov.pe.ca

Dates : 1997-1998

■ Participants

Nombre : 3

Admissibilité / antécédents : Ce programme de formation a été offert à trois agents itinérants chargés de promouvoir et de planifier des programmes d'éducation en milieu de travail à l'Île-du-Prince-Édouard. Deux d'entre eux sont des andragogues et l'autre est administrateur d'un collège communautaire.

Expérience d'éducation en milieu de travail : Étant donné que ce type de programme d'éducation en milieu de travail en était encore au stade initial au moment de la formation, les participants avaient très peu d'expérience directe dans le domaine de l'éducation en milieu de travail.

Activités actuelles d'éducation en milieu de travail : Tous les participants au programme de formation travaillent actuellement comme courtiers et planificateurs à temps plein de programmes d'éducation en milieu de travail.

■ Programme

Créé par : Marjorie Davison, Nova Scotia Partners for Workplace Education

Durée : 90 heures sur une période de trois semaines.

Objectifs / résultats attendus :

- Donner aux andragogues un aperçu des principes fondamentaux de l'éducation en milieu de travail
- Établir des règles de l'art pour l'éducation en milieu de travail à l'Île-du-Prince-Édouard
- Enseigner les techniques de commercialisation et de promotion
- Donner un aperçu du processus de création d'un programme d'éducation en milieu de travail
- Créer du matériel et des stratégies de promotion
- Préparer les agents itinérants à jouer un rôle de formateur une fois que des instructeurs ont été recrutés
- Établir des critères de qualité des programmes

Sujets :

- Un aperçu de l'éducation en milieu de travail
- Promouvoir l'éducation en milieu de travail
- Constituer une équipe de projet
- Faire l'analyse des besoins organisationnels
- Mener une entrevue personnelle
- Animer un groupe de discussion
- Évaluer les connaissances acquises

- Rédaction en langage clair
- Buts et objectifs d'un programme
- Programme d'études
- Évaluation d'un programme

Approche pédagogique : Le programme est une introduction à la promotion et à la planification de programmes d'éducation en milieu de travail.

Matériel : Un cahier d'information et des ressources documentaires ont été remis aux participants par Marjorie Davison.

Responsables de la formation : Marjorie Davison et Paul Temple, Nova Scotia Partners for Workplace Education.

Méthodes d'évaluation : L'apprentissage n'a pas été évalué de façon formelle. Le programme a été évalué au moyen d'un questionnaire et de commentaires de la part du groupe.

Attestation / reconnaissance : Sans objet.

■ Détails administratifs

Frais : Sans objet. Les participants ont offert deux semaines de leur temps pour prendre part au programme de formation. La troisième semaine du programme a eu lieu durant les heures normales de travail des participants.

Source de financement : Adult Continuing Education de l'Î.-P.-É., Higher Education Training and Adult Learning.

Objet du financement : Élaboration du programme et du matériel, aide financière pour les frais de déplacement et d'hébergement.

LA FORMATION DES PRATICIENS À TERRE-NEUVE

- **Renseignements généraux**

Aucune initiative de formation des praticiens n'a été recensée à Terre-Neuve.

SYMPOSIUM POUR LES PRATICIENS DE L'OUEST

Renseignements généraux

Un symposium pour les praticiens expérimentés des provinces de l'Ouest.

Hôte : Western Canada Workplace Essential Skills Training Network (WWESTNET)

Personne-ressource : WWESTNET
a/s 138, avenue Portage Est
Bureau 505
Winnipeg (Manitoba)
R3C 0A1
wwestnet@cadvision.com

Date : Août 1998

Participants

Nombre : 30

Admissibilité / antécédents : Les participants étaient des praticiens expérimentés des provinces de l'Ouest. Les demandeurs devaient décrire leurs antécédents et présenter une proposition indiquant comment l'information du syposium serait diffusée à leurs collègues. Cinq représentants de chaque province ont été choisis.

Expérience d'éducation en milieu de travail : Les participants avaient un vaste éventail de compétences et d'expérience dans une multitude d'industries, d'organismes, de centres de formation professionnelle, de collèges et d'autres organisations. Ils avaient notamment de l'expérience en recherche, en analyse de besoins, en consultation, en programmation, en formation, en évaluation, en administration, en publication, en formation de formateurs, etc.

■ Programme

Créé par : Nancy Steel

Durée : 2 jours

Objectifs / résultats attendus :
- soutenir le développement du perfectionnement des praticiens
- dresser un profil des projets en cours dans l'Ouest du Canada
- offrir des possibilités de réseautage et de discussion

Sujets :
- Le point de vue de l'industrie sur la collaboration - Jonas Sammons
- Le point de vue des travailleurs sur la collaboration - Barb Byers
- Le point de vue des éducateurs sur la collaboration - Tracy Defoe
- Le point de vue du gouvernement sur la collaboration - Brigid Hayes
- «The Paper Chain»
- La collaboration dans un monde du travail en évolution - Audrey Cormack
- Comment se promouvoir comme éducateur en milieu de travail - Stacey Huget
- Comparaison des outils d'analyse des compétences professionnelles - Kathryn Barker
- Les clés du travail - Dini Steyn
- Évaluation des capacités fondamentales de lecture, d'écriture et de calcul dans un lieu de travail industriel - Rob Despins
- Le projet TOWES - Lynda Fownes
- Projet d'évaluation de la communication : repères linguistiques canadiens - Susan Keen
- L'approche collective en matière d'évaluation de programme en milieu de travail - Sue Folinsbee
- L'évaluation des programmes en milieu de travail - Eunice Askov

Format de la présentation : L'information a été présentée à l'aide d'une série d'exposés et d'activités ultérieures d'interaction en petit groupe. «The Paper Chain» était un jeu de rôle sur la productivité.

Matériel : Les participants ont reçu un dossier contenant des documents à lire avant le symposium. D'autres documents et ressources ont été distribués par les conférenciers.

Méthodes d'évaluation : Le symposium a été évalué par les participants au moyen d'un questionnaire.

■ Détails administratifs

Frais : Sans objet.

Source de financement et de soutien : WWestnet et le Secrétariat national à l'alphabétisation ont contribué aux frais d'inscription, de déplacement, d'hébergement et de repas.

VUE D'ENSEMBLE : CLIENTÈLE ET FORMAT

PROGRAMME / ATELIER	PROV.	PAGE	CLIENTÈLE	NIVEAU	FORMAT
Session d'alphabétisation en milieu de travail	T.N-O.	2	Praticiens	Introduction	Une semaine
Summer Literacy Institute	C.-B.	5	Praticiens	Combin.	Deux semaines
Summer Literacy Institute - Stage dirigé par un mentor	C.-B.	9	Praticiens	Combin.	Quatre mois à temps partiel
Ateliers du B.C. Construction Industry Skills Improvement Council	C.-B.	12	Praticiens Formateurs en industrie Administrateurs Formateurs professionnels	Combin.	Variable
L'établissement de profils d'emploi - Essential Skills Project	C.-B.	16	Praticiens Formateurs en industrie Administrateurs Formateurs professionnels	Combin.	Variable
De la salle de classe au lieu de travail - la formation des formateurs en milieu de travail	Alb.	19	Praticiens	Introduction	Une semaine
Le perfectionnement des formateurs en milieu de travail	Alb.	22	Praticiens	Introduction	Deux jours
L'alphabétisation en milieu de travail sur le terrain	Alb.	25	Praticiens	Introduction	Cinq sessions de deux jours
Rester dans le jeu : l'éducation en milieu de travail	Sask.	29	Praticiens	Introduction	Une semaine

La formation d'animateurs entre pairs du programme WEST	Sask.	33	Animateurs entre pairs	Introduction	Deux semaines
L'éducation de base en milieu de travail	Man.	36	Praticiens	Introduction	Une semaine
Certificat supérieur d'éducation en milieu de travail	Man.	39	Praticiens	Supérieur	Deux semaines
Manitoba Association of Workplace Educators and Consultants	Man.	43	Praticiens Formateurs en industrie	Combin.	Variable
La formation des instructeurs du programme BEST	Ont.	50	Worker Instructors	Introduction	Deux semaines
Cours pour les formateurs du programme W/WEBS	Ont.	54	Praticiens Administrateurs	Combin.	Dix ateliers de trois heures
L'apprentissage en milieu de travail	Ont.	58	Praticiens	Combin.	Variable
Atelier de formation de base	Ont.	60	Animateurs entre pairs voulant devenir des formateurs diplômés de Laubach	Introduction	Formation et soutien continus
La formation des praticiens	N.-B.	64	Administrateurs	Introduction	Trois jours et deux jours
Making It Work in the Classroom	N.-É.	65	Praticiens	Combin.	Trois jours
La formation des praticiens de l'éducation en milieu de travail	N.-É.	68	Administrateurs (agents itinérants)	Introduction	Quatorze ateliers de durée variable
Préparer le personnel à la formation générale	N.-É.	72	Praticiens	Combin.	Un jour

L'éducation en milieu de travail	Î.-P.-É.	75	Administrateurs (agents itinérants)	Introduction	Trois jours
Symposium pour les praticiens de l'Ouest	Ouest du Can.	79	Praticiens	Expérimenté	Deux jours